

Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) комбінованого типу №3  
«Дзвіночок»

Михальчук Любов Яківна  
Шуберчук Мальвіна Петрівна

# Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки емпауерменту

Методичний посібник



Михальчук Л. Я.  
Шуберчук М. П.

**Подолання синдрому  
професійного вигорання педагогів  
шляхом використання педагогіки  
емпауерменту**

Методичний посібник

Нетішин  
2019 р.

**Автори:**

Михальчук Л.Я., завідувач дошкільного навчального закладу (ясел-садка) комбінованого типу №3 «Дзвіночок»

Шуберчук М. П., вихователь - методист дошкільного навчального закладу (ясел-садка) комбінованого типу №3 «Дзвіночок»

**Рецензент:**

Савчук Л.А., методист управління освіти виконавчого комітету Нетішинської міської ради

**Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки емпauerменту/ Михальчук Л.Я., Шуберчук М.П. – Нетішин, 2019. – 78с.**

У посібнику узагальнено матеріали з досвіду роботи дошкільного навчального закладу (ясел-садка) комбінованого типу №3 «Дзвіночок» щодо подолання професійного вигорання та мотивування педагогів до результативної діяльності. В ньому зібрано мотиваційні тренінги, які спрямовані на формування основ педагогічної майстерності, прагнення до фахового зростання, отримання нових знань, досвіду, якісного виконання педагогічних функцій, готовності до освітніх інновацій з успішного професійного самовизначення педагогічних працівників.

Представлені матеріали можна використовувати в практиці організації методичної роботи з педагогічними кадрами закладів дошкільної освіти, позашкільної світи та закладів загальної середньої освіти.

## ЗМІСТ

Передмова	4
1. Синдром професійного вигорання сучасного педагога	7
1.1. Симптоми синдрому професійного вигорання	9
1.2. Стресогенні чинники	10
1.3. Діагностика стану професійного вигорання у вихователів	13
1.4. Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання	17
2. Поняття педагогіки емпвауерменту	22
2.1. Проект «Педагогічний емпвауермент»	26
2.2. Мотиваційні тренінги	28
Тренінг «Пізнай себе»	30
Тренінг «Без охоти нема роботи або як мотивувати педагога?»	41
Тренінг «Профілактика емоційного вигорання педагогів»	46
Тренінг «Командоутворення. Оптимізація мікроклімату в колективі»	60
Використані джерела	66
Додаток 1. Поради педагогу	68
Додаток 2. Кодекс сучасного педагога	69
Додаток 3. Тридцять правил успішного педагога	70
Додаток 4. Як запобігти стресу та подолати його	75

*«Якщо ми не знаходимо спокою в собі,  
безнадійно його шукати будь-де»*

**Ф. де Ларошфуко**

## **Передмова**

Педагог – ключова постать в освіті. Саме він працює на зміцнення інтелектуального і духовного потенціалу нації; на розвиток нашої науки і техніки; примноження культурної спадщини.

*Януш Корчак казав: «Виховання дитини — це не мила забава, а завдання, що вимагає капіталовкладень — тяжких переживань, зусиль безсонних ночей і багато, багато думок.»*

Визначальна роль педагога – здатність до швидкого і постійного оновлення знань, до інноваційної та науково-дослідної роботи, яка є усвідомленою потребою в постійному професійному вдосконаленні. Пошук оптимальних форм організації освітнього процесу, використання передового педагогічного досвіду, а також використання інноваційних технологій – визначальні складові професійної майстерності сучасного педагога.

Про професію педагога сказано вже чимало. Можна говорити, що це творча, цікава праця, потрібна суспільству і людям, а можна згадати і важкі будні, які забирають багато сили та емоційної енергії. В умовах змін, які відбуваються сьогодні, все більш високі вимоги ставляться не тільки до професійних знань, умінь та навичок педагога, але й до рівня його особистісного саморозвитку, його психологічного самопочуття. Спонукальними факторами тут виступають конфліктні ситуації, незадоволення соціальним оточенням та невідповідність реального стану речей існуючим запитам.

Як зберегти працездатність, любов до професії, прагнення до самовдосконалення і просто фізичне та душевне здоров'я педагогові?

Дати відповідь на це запитання ми спробуємо у цьому посібнику.

Однією з управлінських функцій в закладі дошкільної освіти є створення таких мотиваційних умов, які б спонукали педагогів до

самовдосконалення та підвищення професійної компетентності. Особливістю методичного супроводу є врахування індивідуальних потреб, здібностей, професійних переваг педагогічних працівників. Він базується на діагностичній основі. Вивчення реального якісного стану педагогічних кадрів – необхідна умова для прогнозу головних напрямків змісту і методів організації вдосконалення професійної майстерності.

Як свідчать результати останніх досліджень, існує ціла низка факторів, які провокують професійне вигорання педагогів. Такий синдром виражається у пригніченому емоційному стані, незадоволенні професією та собою, викликає інтровертованість характеру, замкнутість, сором'язливість, які не узгоджуються з вимогами професії.

Тому в такій ситуації надзвичайно важливо здійснювати заходи, спрямовані на попередження та ліквідацію синдрому професійного вигорання (СПВ) у педагогічних працівників.

Створення умов для психологічного комфорту в процесі професійної діяльності, підвищення впевненості та відповідальності за її результативність, набуття умінь контролювати ситуацію навчання, виникнення ентузіазму і почуття задоволення від групової та індивідуальної роботи – пріоритет для ефективної методичної роботи. Забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі максимально оптимізують процес розвитку професійних компетентностей, інноваційної та методичної культури педагогічних працівників в умовах інноваційного освітнього простору міста.

З цією метою ми спробували застосувати нетрадиційну інтерактивну форму організації методичної роботи з педагогами – педагогічний емпauerмент.

Застосування педагогічного емпauerменту до реалізації методичної роботи дає новий ефективний вид управління, сутність якого полягає в досягненні пріоритетних завдань через відповідні програми розвитку та тематичні проекти. Використання педагогіки емпauerменту полягає у забезпеченні мотиваційного компоненту: стимулювання в педагогів інтересу до

прагнення використовувати інноваційні технології та формування пізнавально-когнітивного компоненту, що передбачає перелік основних компетентностей, які необхідні для ефективного використання інноваційних технологій в освітній роботі з дітьми дошкільного віку.

## Розділ 1. Синдром професійного вигорання сучасного педагога

**ГІПОТЕЗА** Сучасний педагог, вихователь: який він? Яким його бачать діти, батьки, керівник? Зрештою, якої він сам про себе думки і до чого прагне? Насамперед, вихователь має бути провідником дітей до знань, порадником, помічником. Утім і навколишній світ, і суспільство в ньому постійно змінюються. І до цих змін педагог зобов'язаний підлаштовуватися, як ніхто інший, аби за будь-яких обставин вміти знайти підхід до дитячого розуму і серця. Певний відтінок на портрет сучасного педагога накладають його професійні й особистісні цінності. Тут важливо все: які в людини захоплення, уподобання, як вона проводить вільний час, чи комфортно почувається в колективі колег. Педагоги постійно знаходяться в емоційно насиченій атмосфері під час інтенсивного й тісного спілкування з вихованцями, батьками, колегами, що призводить до емоційного (професійного) вигорання.

Чим відрізняється професійне «вигорання» від емоційного? Які фактори спричиняють ці явища? Фактично – це синоніми, оскільки сам термін «емоційне» вигорання з'явився у професійній сфері. Але можна припустити, що емоційне вигорання – ширше поняття, тобто результат тривалої дії «терпимих» стресових факторів, пов'язаних передусім зі спілкуванням і напруженими ситуаціями.

Вигорання може бути результатом постійних стресів, але це не те ж саме, що надмірна кількість стресів. Стрес включає в себе занадто «багато»: надто «багато» тиску, який вимагає надто «багато» від людини фізично і психологічно. Люди, які перебувають під стресом уявляють, що, якщо вони зможуть все взяти під контроль, то вони почуватимуться значно краще. Вигорання, зовсім навпаки, означає «нічого». Переживати вигорання означає відчувати порожність, позбавленість мотивації.

Люди, які відчувають вигорання, часто не бачать надії на позитивні зміни в їхньому становищі. Якщо надмірний стрес визначити як потопання в



обов'язках, вигорання буде значити «залишатися суцільно сухим від обов'язків».

Стрес	Вигорання
Характеризується гіпернавантаженням	Уникання навантаження
Емоції гіперактивні	Емоції притупляються
Продукує терміновість і гіперактивність у роботі	Продукує безпорадність і безнадійність
Приводить до відчуття тривоги	Приводить до пригніченості і депресії
Втрата енергії	Втрата мотивації, ідеалів і сподівання
Найбільша шкода на фізичному рівні	Найбільша шкода на емоційному рівні
Може привести до передчасної смерті	Може привести до втрати почуття цінності життя

Науковці називають декілька факторів його виникнення: хронічна напружена психоемоційна діяльність; дестабілізуюча організація діяльності; підвищена відповідальність за виконувану роботу; неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності; психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування. До характеристик особистості, схильної до емоційного вигорання, пізніше додається імпульсивність, низька емоційна стійкість та неефективні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях. Рівень емоційного вигорання педагога характеризує не лише його особистість, а й ефективність освітнього процесу у цілому. Саме тому дослідження та своєчасна профілактика зазначеного явища має велике значення як для самого педагога так і навчального закладу у цілому.

В українській психологічній енциклопедії явище «вигорання психічне» характеризується як певний психічний стан, який проявляється у відчутті емоційного спустошення та втоми від власної роботи, що може призвести до цілковитого регресу фахового розвитку, оскільки руйнує особистість та негативно позначається на ефективності трудової діяльності. Відчуття стану втоми, стресу та депресії може свідчити про розвиток у педагога професійного вигорання. Варто відмітити, що вигорання не настає раптово, воно є

результатом тривалого процесу особистісної деформації працюючої особи.

Йдеться про явища, які пов'язані з негативним впливом на особистість фахівця з боку інших людей (батьків, колег, керівництва і т.ін.), з якими він постійно безпосередньо спілкується. Такий вплив часто носить стресогенний характер і призводить до певних проблем, труднощів у професійній діяльності та особистому житті працівника. Ці негативи можуть нести загрозу нормальному функціонуванню, викликати порушення психічних і фізичних станів та процесів, мають різноманітні прояви і особливості протікання.

Психологи виділяють декілька груп симптомів «напруження», «резистенції» та «виснаження».

### ***1.1. Симптоми синдрому професійного вигорання***

#### **Симптом «напруження»**

Переживання психотравмуючих обставин супроводжується почуттями занепокоєння, емоційної спустошеності, можливості невдач.

Незадоволення собою: зниження самоповаги, дратівливість, емоційні зриви.

«Загнаність у кут» — відчуття неспроможності охопити весь обсяг роботи і виконати всі поставлені завдання.

Тривога, депресія — переживання стану емоційного дискомфорту, стурбованості, пригніченості, песимізму, побоювання, збентеженості, швидка втомлюваність, прагнення за будь-якої нагоди побути на самоті.

#### **Симптом «резистенції»**

Неадекватне вибіркоче емоційне реагування проявляється у притупленості емоційних проявів та песимізмі.

Емоційно-моральна дезорієнтація: посилення відчуття незахищеності та страху перед нововведеннями, пригнічений психічний стан і тривожність. Зниження настрою, душевна замкненість набувають сталого характеру.

Розширення сфери економії емоцій помічається в емоційному спустошенні, відсутності проявів вербальної і невербальної прихильності,

дистанціювання від інших учасників освітнього процесу, небажання перейматися чужими проблемами.

**Редукція професійних обов'язків:** зниження пильності та прояви неуважності. Частішають скарги на погане самопочуття. Педагог починає сприймати дітей як загальну масу. Помічається некоректність і різкі зауваження, розчарування професійною діяльністю та партнерами, байдужість до професійних досягнень колег.

#### **Симптоми «виснаження»**

Емоційний дефіцит проявляється в пасивності та підвищеній образливості, байдужості до своєї роботи, ігноруванні потреб інших людей, скептичному ставленні та демонструванні неповаги до них.

Емоційне відчуження можна визначити за такою ознакою, як емоційна холодність. Педагог відчувається розбитим та самотнім, надмірно зосереджується на негативному самопочутті.

#### **Симптоми «деперсоналізації»**

Деперсоналізація проявляється у відчутті непотрібності, зниженні самоповаги, проявах агресивності. Педагог хворобливо переживає невдачі, болісно реагує на зауваження і критику. Неадекватно поводить себе в конфліктних ситуаціях, легко впадає в гнів. Помічається регрес педагогічної діяльності, за якого зміст роботи зводиться до суто формального виконання посадових обов'язків.

Психосоматичні та психовегетативні порушення проявляються у психологічному зламі, апатії, депресивному й невротичному станах, частій відсутності на роботі через хвороби.

#### **1.2. Стресогенні чинники**

Синдром професійного вигорання вихователів зумовлюється такими специфічними стресогенними чинниками (Л.Карамушка, Т.Зайчикова):

- 1 блок – соціально-економічні та соціально-психологічні;
- 2 блок – всі явища робочого середовища освітнього закладу;
- 3 блок – стресогенні чинники, пов'язані зі змістом праці педагога.

Що стосується першого блоку, то більшість лякає *втрата роботи, низький рівень заробітної плати, низький статус роботи вихователів* закладу дошкільної освіти не лише в державі, а й серед колег, проблеми майбутнього власних дітей, стан власного здоров'я або членів родини та вимогливість з боку керівництва закладу.

Другий блок таких чинників пов'язаний з професійною необхідністю *частого контакту з батьками вихованців*. Спілкування вихователя з батьками, різними за соціальним станом, фінансовим статусом, професіями, рівнями вихованості, сімейним укладом, уявленнями про завдання дошкільної освіти та ставленням до дитини, досить часто спричиняє професійні стреси та негативно позначається на умовах праці педагога.

Щодня, вранці й увечері, педагог обмінюється інформацією з батьками кожної дитини (у групі зазвичай 15-20 вихованців) про стан здоров'я, виховні, розвивальні, освітні та організаційні завдання, особливості діяльності та поведінки вихованця і т.ін. І навіть якщо він подеколи намагається обмежити це спілкування, більшість батьків самі його ініціюють.

Ставлення батьків до вихователів, особливо молодих, часом буває зверхнім, спостерігається тенденція до панібратства, яка неприємно вражає педагога, а той стає основною причиною формування синдрому педагогічного вигорання, аж до рішення змінити роботу.

Досить часто спілкування вихователя з батьками супроводжується стрес-чинниками, зумовленими конфліктами дитини з однолітками, батьків між собою і т.ін. Педагогічний такт не завжди допомагає вихователеві уникнути стресової ситуації, тож доводиться докладати неабияких зусиль, щоб пригасити прояв професійно табуйованих емоцій.

Стрес-чинник, або нерозв'язаний конфлікт викликає реакцію капітуляції, емоційне спустошення, втому, прагнення дистанціюватися від партнерів. Це, в свою чергу, провокує появу СПВ.

Третій специфічний чинник у професійній діяльності вихователів — *підвищена відповідальність за життя дітей*, які через брак життєвого досвіду

ще не здатні передбачати можливі негативні наслідки своїх дій та вчинків для власного здоров'я та здоров'я однолітків. Педагог — гарант безпечного життя дитини в закладі, в колективі однолітків. Він має вчасно усунути можливу загрозу, убезпечити вихованця від непродуманих, імпульсивних дій, сформувавши у нього свідоме ставлення до дотримання правил безпечної поведінки. Адже за будь-яку травму дитини вихователь несе моральну та юридичну відповідальність, незалежно від того, за яких обставин стався випадок.

Розвиток синдрому педагогічного вигорання часто зумовлюється і підвищеними вимогами суспільства до вихователів, за яких саме вони почувуються найменш захищеними.

Істотно впливає на розвиток синдрому більша, ніж в інших освітніх закладах, фемінізація сфери дошкільної освіти. Підвищена емоційна реакція жінок на різні виробничі ситуації та ряд інших гендерних аспектів часто-густо спричинюють специфічні для жіночого колективу конфліктні ситуації та додаткові стреси.

Відсутність чоловіків у закладах дошкільної освіти, необхідність розв'язувати чимало господарських проблем змушують жінок виконувати цілий ряд функцій, які потребують суто чоловічих якостей: фізичної сили, рішучості, емоційної стриманості. А жінці-педагогові треба і самій проявляти в роботі з дітьми емпатійні якості, й учити цього своїх вихованців.

Бажання педагога бути, як усі, не виділятися серед загалу; острах мати смішний вигляд перед колегами, дітьми та керівництвом; неадекватне оцінювання своєї діяльності і, як наслідок, недооцінка власних педагогічних знахідок та досягнень; надмірна чутливість до критики; невміння обґрунтувати свою думку, відкрито відстоювати власну педагогічну позицію — усе це ускладнює психологічний стан працівника. А відсутність у закладі чітких критеріїв оцінки роботи педагога та стабільної системи матеріального заохочення; репродуктивний характер педагогічної діяльності; неефективність системи поширення кращого педагогічного досвіду; нерозуміння чи

ігнорування надбань психологічної науки; розходження між очікуваннями педагога та відсутністю позитивного підкріплення їх керівником, колегами, батьками та дітьми; авторитарний стиль керівництва закладом роблять працю обтяжливою, безперспективною.

Чинниками розвитку СПВ можуть бути індивідуально-психологічні якості педагога; несприятливий психологічний клімат у трудовому колективі; невдоволення своєю професією; низький рівень знань, фахових навичок, авторитету в колективі; відсутність мотивації та інтересу до роботи;

неготовність до роботи повному; суворе регламентація професійної діяльності і т.ін.

Кожний із зазначених чинників, як і їх сукупність, може спричинити появу чи розвиток СПВ. Тому не варто перебільшувати або применшувати роль будь-якого внутрішнього чи зовнішнього психологічного чинника, який може



допомогти своєчасно вжити заходів для забезпечення психіки педагога.

### ***1.3. Діагностика синдрому професійного вигорання у вихователів***

Одними з перших науковців, котрі досліджували даний феномен були також К. Маслач і С.Джексон (Maslach & Jackson), котрі визначили професійне вигорання як синдром, який проявляється у емоційному виснаженні, деперсоналізації (дегуманізації як формі цинізму), редукції професійних досягнень.

Ми ж поставили за мету проаналізувати психологічні чинники у професійній діяльності саме вихователя закладу дошкільної освіти, які можуть

запобігти формуванню та розвитку СПВ. З цією метою проведено моніторинг рівня професійного вигорання за методикою К.Маслач і С.Джексон.

### **Методика «Синдром «вигорання»**

**Інструкція.** Вам пропонується двадцять два твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 – «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

#### *Твердження:*

- 1.Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
- 2.Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
- 3.Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу.
- 4.Я добре розумію, що відчувають мої колеги, та використовую це в інтересах справи.
- 5.Я відчуваю, що спілкуюся з деякими колегами, як з предметами (без теплоти та приязні до них).
- 6.Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
- 7.Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
- 8.Я відчуваю пригнічення і апатію.
- 9.Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх колег.
- 10.Останнім часом я став більш черствим(нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
- 11.Як правило, ті, з ким мені доводиться працювати, - нецікаві люди, що скоріше втомлюють ніж радують мене.
- 12.У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
- 13.У мене все більше життєвих розчарувань.
- 14.Я відчуваю байдужість і я вірю в їх здійснення.
- 15.Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх колег.

16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.

17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.

18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.

19. Я багато встигаю зробити.

20. Я відчуваю себе на межі можливостей.

21. Я багато чого ще можу досягти в своєму житті.

22. Іноді колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

Бланк відповідей:

Номер твердження	Бали						
	0	1	2	3	4	5	6
	ніколи	дуже рідко	рідко	іноді	часто	дуже часто	завжди
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							

Обробка та інтерпретація результатів.

Відповідно до ключа підраховуються суми балів за трьома субшкалами.



## КЛЮЧ

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
Деперсоналізація	5,10,11,15,22	30
Редукція особистих досягнень	4,7,9,12,17,18,19,21	48

Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання».

Таблиця рівнів «вигорання»

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

*Інтерпретація даних.* Згідно з моделлю американських дослідників К.Маслач і С.Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

За результатами проведеного дослідження у дошкільному навчальному закладі (ясел-садку) комбінованого типу №3 «Дзвіночок» встановлено, що 10 % респондентів підтвердили прояв деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших – зростанням негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів.

У 65% виявлено емоційне виснаження, що характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або інформаційним перенасиченням.

У 25% педагогів спостерігається тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізм щодо службової

гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

#### ***1.4.Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання***

Основні принципи та прийоми технологій, які можна покласти в основу профілактики та подолання синдрому професійного вигорання працівників освітньої сфери, розкрито в наукових працях Л.Карамушки і Т.Зайчикової; психологічні засади розв'язання професійних проблем висвітлено у публікаціях М.Войтович, Г.Федосової, Н. Коломінського, О.Філя, О. Винославської, О. Ковальчук, О.Тополенко, інших науковців.

Метод, за допомогою якого можна частково або повністю позбутися фізичного чи психічного напруження – релаксація. Особи, які переживають професійне вигорання, часто виснажені, деморалізовані, знесилені. Тому необхідно віднаходити час (нехай це всього 5-10 хвилин) та місце (навіть за робочим столом) для відновлення енергії, м'язового розслаблення, візуалізації приємних образів та ін. Повне розслаблення за короткий час може бути досягнуто шляхом сильного напруження і поступового розслаблення певних груп м'язів. Варто пам'ятати, що коли м'язи розслаблені, людина перебуває у стані повного душевного спокою.

Не менш важливою для відновлення є емоційна підтримка та професійна допомога колег, товаришів по роботі, наставників, покращення психологічного клімату в колективі, відвідування мотиваційних тренінгів, правильна організація дозвілля та здоровий спосіб життя. Допомагають також і опанування техніками контролю за власним часом, вироблення упевненості в собі, пошук індивідуальних способів відновлення (спілкування з природою, хобі та ін.)

***Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується такими чинниками:***

- комфортні умови для всіх учасників освітнього процесу;

- відмова від жорсткої субординації між керівником та співробітниками; колегіальний стиль керівництва і партнерська взаємодія завідувача з колективом;
- оперативна позитивна реакція керівництва на найменші успіхи працівника у розв'язанні професійних проблем; установка на кооперування, а не на конкуренцію;
- доступність та відкритість досвіду кожного педагога;
- продуктивна партнерська взаємодія;
- індивідуально-корекційна робота керівника з педагогами, невпевненими у своїх можливостях;
- вправлення у рефлексії професійної діяльності;
- зміщення акцентів у роботі практичного психолога з діагностично-корекційного напрямку на просвітницький і профілактичний;
- організація підтримки вихователя колегами;
- своєчасне коригування уявлень про педагога та його репутацію в інших людей;
- просвітницька робота та психокорекція поведінки помічника вихователя, з огляду на його значний вплив на вихованців;
- розширення та збагачення традицій колективу, публічне повідомлення проміжних підсумків із персоналізацією внеску кожного працівника в спільну справу.

***Завдання підвищення рівня комунікативно-мовленнєвих навичок і психологічної культури вихователя, зокрема, передбачало:***

- введення у практику еталонів коректних висловлювань у формі прохання, зауваження, схвалення, заперечення, заборони і т.ін.;
- збагачення активного словника вихователя варіативними висловлюваннями, спрямованими на заохочення та підтримку ініціативи й творчості дитини;
- збагачення словника психологічними термінами;

- збагачення арсеналу вербальних і невербальних засобів спілкування;
- навчання прийомів презентації власного досвіду;
- залучення вихователів до активної участі у педагогічних радах, засіданнях творчої групи, заняттях Школи молодого педагога, у роботі «майстер-класів» і т.ін;
- навчання основ саморегуляції психічного стану.

***Усі зазначені заходи сприяли:***

- підвищенню здатності педагогів чітко й лаконічно характеризувати свій психічний стан і стан дитини;
- успішному розв'язанню проблем мовленнєвої комунікації;
- удосконаленню вміння вихователів висловлювати власну думку, формулювати педагогічне завдання.

***Розв'язанню проблеми формування проблемно-центрованої допінг-поведінки вихователя, зокрема, сприяли:***

- інтерактивне навчання педагогів виходу зі стресових ситуацій у професійній діяльності;
- активізація потенційних можливостей особистості;
- вправлення у спостереженні за поведінкою вихованців та в її аналізі, в адаптуванні різних педагогічних прийомів до конкретної дитини й ситуації;
- навчання педагогів прийомів довільної саморегуляції психічного стану з використанням «тридцяти правил успішного педагога»(додаток 3), апробованих та адаптованих до умов праці вихователя закладу дошкільної освіти;
- підвищення рівня орієнтування на самопізнання;
- активізація потенційних можливостей особистості.

***Таким чином, у педагогів було сформовано:***

- вміння оперативно й адекватно реагувати на проблему;

- здатність стабілізувати власний психологічний стан у складних професійних та особистих життєвих ситуаціях;
- оперативно знижувати психологічне напруження в окремих вихованців та в групі дітей;
- навички долати негативні емоції та мобілізувати власні резерви організму.

***Ще одним чинником запобігання виникненню СПВ є оптимізація творчості вихователя у професійній діяльності, що передбачає:***

- створення творчого середовища;
- формування базисної потреби та психологічної готовності до творчості;
- закладення позитивної емоційної основи для творчості;
- актуалізацію творчого потенціалу педагога;
- вправлення у колективних формах творчої співпраці;
- культивування педагогічної творчості, спонукання до спільного творчого пошуку;
- вправлення у нетрадиційному використанні набутого досвіду;
- поєднання нових елементів із минулим досвідом, традиційних та активних методів навчання, прийомів активізації творчості дітей;
- розвиток творчості у педагогічному колективі і на рівні окремої особистості;
- комплектування пар з творчого та конформного вихователів;
- оволодіння творчими вміннями, стратегіями і тактиками як професійним інструментарієм;
- зміщення акцентів зі стратегії репродуктивної діяльності на співтворчість вихователя-методиста з вихователями зміцнює віру педагога в себе, сприяє підвищенню його творчої активності.

Так буває, коли, здійснюючи контроль за змістом і формами організації освітнього процесу, вихователь-методист обговорює конкретну проблему, а не стиль чи поведінку вихователя загалом. Завважимо: оперативна реакція

керівництва на щонайменші успіхи в роботі вихователя підвищує самооцінку вихователя, його статус у колективі.

Оптимізація творчості педагога у професійній діяльності сприяє збереженню позитивного життєвого тону педагогів; конструктивному розв'язанню професійних проблем, долаттю труднощів.

Таким чином, підсумовуючи все вищесказане, можна окреслити наступні практичні рекомендації для педагогічних працівників з метою запобігання розвитку професійної деформації взагалі та синдрому емоційного вигорання. Зокрема:

1. Постійно слідкувати за власними емоційним, фізичним і психологічним станами, звертаючи особливу увагу на стресостійкість.

2. Зміцнювати своє фізичне та психічне здоров'я, прагнути досягти емоційної рівноваги, вести здоровий спосіб життя, опановувати та використовувати техніки самовідновлення.

3. Вміти правильно задовольняти потреби у спілкуванні, відволікатися від професійних проблем, навчитися перемикати увагу від переживань, бути оптимістично налаштованою людиною.

4. Навчитися трансформувати негативні емоції, відчуття, боротися з негативом прийнятним для кожного, індивідуальним способом. Для цього необхідно визначити підходящі форми відновлення та сублимації.

5. Прагнути віднаходити гуманістичні цілі та смисли у власній професійній діяльності, пам'ятати про її визначальну соціальну значущість.

6. Підвищувати рівень професійної майстерності, ділитися досвідом і допомагати колегам, не боятися звертатися по допомогу при необхідності.

## **Розділ 2. Поняття педагогіки емпваурменту**

*Складність полягає не у сприйнятті нових ідей,  
а у відмові від старих стереотипів.*

*Джон М.Кейнс*

Людина здатна зростати, розвиватися і навчатися лише спираючись на власний досвід. Основою сучасного процесу підвищення фахової майстерності педагогів є не стільки збагачення та уточнення їхніх знань, скільки вдосконалення їхніх способів мислення і діяльності. Не можна змінити людину, передаючи їй готовий досвід. Можна лише створити умови, що сприятимуть її розвитку. Робота з педагогічним колективом базується на вірі в потенціал учасників освітнього процесу, інтерактивній взаємодії та безмежній повазі ко до кожної особистості. З огляду на це ми оптимізували роботу з педагогічним колективом .

Педагогіка емпваурменту – це надання сили і натхнення до дії. Емпваурмент – це мова підтримки, спрямована на пробудження внутрішньої енергії. Теоретичні концепції поняття «емпваурмент» представили Д. Джонсон, Е. Джонсон, Холубек, Дж. Дьюї, Д. Колб, Д. Латишин, О. Радугін, Ю. Фокін. Шведський фахівець у сфері навчання К.Мелландер сформував цикл навчання, що став одним з напрямів гуманістичної педагогіки «емпваурмент».

У словнику української мови терміну «емпваурмент» немає. Термін «empowerment» (англ.) утворений від «empower» – уповноважувати, давати можливість і «ment» – суфікс для утворення іменника зі значенням «процес, поняття, дія»), розглядається більшістю авторів (Г. Брутланд, А. Зимбалару, М. Мелманн, Н. Макларен, Л. Піліпчатіна, О. Пометун, Т. Смагіна та ін.) як процес наснаження і визначається як термін, що позначає багатовимірний соціальний процес, допомагає людині знайти можливості контролювати власне життя, актуалізувавши певні ресурси, «силу», «енергію» і т. д.

В українській мові «наснаження» є загальноприйнятим (хоча і не дуже точним) перекладом англійського терміну «empowerment», поряд з яким

вживається «емпауермент». Лінгвісти пропонують декілька можливих варіантів перекладу: «підвищення компетентності», «мобілізація потенціалу», «підвищення результативності (продуктивності)», «наділення повноваженнями», «делегування», «посилення», «набуття влади, сили». Отже, у перекладі (за смислом) воно означає надання людині внутрішньої сили і натхнення до дії. Тому ми називаємо емпауермент педагогікою натхнення на дії або наснаження.

Походження емпауерменту як теоретичної концепції бере свої витoki у бразильського гуманітарія і освітянина Фрейре, який у 1973 р. запропонував план «звільнення» пригноблених людей через освіту. І. Лайнг і М. Манн відзначають, що саме наснажені особи спроможні досягати високих результатів.

Основними принципами педагогіки емпауерменту є:

- створення умов для формування у вихователів впевненості у власних силах і можливостях та відповідальності за результати навчання;
- прийняття педагогом рішень щодо власного стилю життя та їх виконання;
- забезпечення психологічного комфорту педагога під час занять як за допомогою спеціальних прийомів, так і через доступність змісту (за принципом вибору кожним педагогом тих кроків, які він хоче і може здійснити);
- створення умов для появи у вихователів ентузіазму і почуття задоволення від результатів групової та індивідуальної роботи, поведінки, орієнтованих на сталий розвиток, що досягається насамперед завдяки постійному позитивному (як за формою, так і за змістом) зворотньому зв'язку.



## СУТНІСТЬ ПЕДАГОГІКИ ЕМПАУЕРМЕНТУ



Тому в техніці набуття особистісної сили шляхом педагогічного емпайерменту в напрямі формування основ педагогічної майстерності педагогів ми акцентуємо увагу на врахуванні таких моментів:

- 1) процес емпайерменту починається з ідентифікації причин «професійного вигорання» в процесі виконання певного зразка педагогічної дії;
- 2) зменшення почуття професійної безпорадності завдяки використанню стратегії «емпайермент» – наснаження (заохочення, спонування) його до професійного зростання;
- 3) здатність педагога виявляти педагогічну майстерність як результат реалізації педагогіки емпайерменту, здатність діяти впевнено і чітко.

Емпайермент розглядається також як спосіб роботи людини з таким відношенням до себе, яке допомагає їй набути внутрішню особисту силу в міжособистісному спілкуванні та здатність управляти своїм життям. На думку науковців, емпайермент допомагає людині визначити ті види діяльності, в яких вона може досягти успіху. Не впевнені у своїх силах особи починають переглядати цю установку відносно себе і ситуацій, в яких вони опинилися, коли досягають успіху і відчуття сили. Випробувавши успіх у результаті власних дій, вони починають розуміти, що можливі зміни на краще, щоб підвищити якість свого життя і діяльності. Д. Гершон і Г. Страуб визначають

емпауермент як мистецтво творити таке життя, яке людина прагне прожити; як спосіб формування життєстійкої особистості, зазначаючи, що цей аспект у діяльності призначений для людей, котрі готові вивести себе на передній край саморозвитку; як процес розвитку особи до самостійних дій.

Зазвичай, педагогічний вплив на рівні емпвауерменту (наснаження) виявляється у процесі міжособистісної взаємодії, що актуалізує використання інтерактивних технологій. В організації методичних форм роботи важливим є створення позитивної, емоційно забарвленої атмосфери діяльності, що стимулюватиме педагогів до активної взаємодії. Модератор має надихати, підбадьорювати і скеровувати зусилля педагогів, спонукати до вибору способу діяльності, самостійного виконання обраних дій та їх обговорення. Таким поштовхом у нашій діяльності стала організація за проектом «Педагогічний емпвауермент».

## **2.1.Прект**

### **«Педагогічний емпвауермент»**

МЕТА цього проекту: сформувати позитивне ставлення педагогічних працівників до власної педагогічної діяльності, навчати технікам розвитку критичного мислення; розвивати уміння знімати психоемоційне напруження, знервованість у процесі роботи з вихованцями та їх батьками; допомогти оволодіти техніками самоконтролю, самоорганізації, розвинути почуття віри у власні сили, можливості, сформувати почуття власної потрібності, важливості, незамінності.

#### **ЗАВДАННЯ:**

- ✓ звільнення від психологічної напруженості, надмірної самокритичності, скутості, роздратування;



- ✓ оволодіння навичками глибокого пізнання і розуміння своїх емоцій та переживань;
- ✓ набуття уміння мислити позитивно, керуватись цим умінням у процесі педагогічної діяльності;
- ✓ набуття знань про роль педагога в освітньому процесі (виступає організатором дій дітей, надихає їх, підбадьорює і скеровує їхні зусилля, спонукає до вибору способу діяльності, самостійного виконання обраних дій, обговорення їх);
- ✓ попередження передумов, котрі сприяють «професійному вигоранню».

Основою методичної роботи з педагогами, побудованої з використанням засобів педагогіки емпайермент, є те, що педагог – це активна і творча особистість, здатна пізнавати і саморозвиватись. В свою чергу це вимагає побудови принципово нової, відмінної від традиційної, моделі навчання дорослих педагогічної моделі людської діяльності.

Такий методичний сервіс як педагогіка емпайерменту максимально оптимізує процес розвитку професійних компетентностей, інноваційної та методичної культури педагогічних працівників в умовах інноваційного освітнього простору. Застосування педагогічного емпайерменту до реалізації методичної роботи дає новий ефективний вид управління, сутність якого полягає в досягненні стратегічних завдань через відповідні програми розвитку та методичні проекти.

Створювати ситуації успіху, забезпечувати активізацію та формування продуктивного мислення важливо як в роботі з маленькими вихованцями, так і під час методичних оперативок з педагогами. Виважено й вдумливо добираючи методи й прийоми навчання дорослих, ми прагнемо міняти звичні стереотипи й традиційний формат спілкування. Одним із ефективних засобів такого навчання є тренінги, які забезпечують активну та дієву участь усіх учасників.

## **2.2.Мотиваційні тренінги**

Тренінг (англ. «навчати, тренувати, дресирувати») є відображенням самого життя в мініатюрі. Навчання в тренінгових групах дає учасникам

можливість змінити себе на краще, глибше усвідомити власні почуття, навчитися керувати ними, обирати ефективні моделі поведінки, а, крім того, - це конструктивне спілкування, навчання співпраці, нові друзі, нові перспективи.

**Мотивація – це спонукання, що викликають активність організму та визначають її спрямованість. Найважливішою умовою професійної самореалізації особистості є не так здібності, як мотивація людини та її життєві орієнтири.**

Встановлено: людина здебільшого засвоює лише 30 відсотків інформації, яку чує або бачить одночасно. За активної участі в обговоренні якихось питань рівень засвоєння зростає приблизно до 50 відсотків. Під час практичних дій, особливо коли люди обговорюють їх у ході занять, рівень засвоєння зростає приблизно до 75 відсотків. Найвищий же його рівень (близько 90 відсотків) спостерігається тоді, коли люди одразу застосовують набуті знання у реальному житті або навчають інших (піраміда засвоєння інформації).

Важливо, що тренінг не лише має навчити, а й зафіксувати у свідомості зміни, які відбуваються в особистості фахівця.

Кожна професія має мінімальний рівень здібностей, що дає змогу виконувати професійні дії, а більш високий рівень професіоналізму визначається мотивацією та системою цінностей людини. Нерідко людина, наділена безліччю чудових якостей, не може повністю реалізувати свій потенціал (їй заважає відсутність мотивації, тобто спонукань до дії – «природна лінь не дає змоги розвиватися природним талантам» - зазначав Ю.Рибников.)

## Зовнішні МОТИВИ

- страх перед покараннями, матеріальні заохочення, визнання з боку керівництва, соціально бажана поведінка, критика та ігнорування.

## Внутрішні МОТИВИ

- це прагнення до пізнання, набуття нових знань, цікавість до побудови світу, прагнення розвиватися й самовдосконалюватися, розкрити свої здібності, прагнення до самореалізації, наповнення свого життя великим змістом, діяльність заради задоволення від цієї діяльності (процесу).

Розвиток внутрішньої мотивації – це рух угору. Найпростіше рухатися вниз. Тому мета методичної роботи в закладі дошкільної освіти полягає і в тому, щоб пробудити у педагогів саме внутрішні мотиви, коли професія є не лише необхідністю, а й потребою.

Комплекс почуттів, характерний для внутрішньо мотивованої діяльності:

- відчуття абсолютної (розумової та фізичної) залученості в діяльність;
- абсолютна концентрація уваги, думок, почуттів на справі;
- чітке усвідомлення мети діяльності;
- відсутність тривоги щодо можливої невдачі, помилки;
- чітке усвідомлення того, наскільки вдало виконуєш свою роботу;
- відчуття суб'єктивної зупинки часу;
- втрата звичного відчуття чіткого усвідомлення себе й свого оточення.

З метою забезпечення належних умов для розвитку професійного самовизначення, внутрішньої мотивації, командоутворення, педагогічної рефлексії та обміну досвідом ми створили систему мотиваційних тренінгів.

## Тренінг «пізнай себе»

**Мета:** сприяти розвитку особистості; вчити усвідомлювати свою життєву позицію; формувати ефективні комунікативні уміння під час спілкування; вчити прийомам самоконтролю.

**Вступ.** Відкриття тренінгу

**Мета:** надати учасникам загальну інформацію про тренінг; отримати інформацію про учасників.

*Перед початком тренінгу учасники заповнюють анкети.*

### Анкета учасника тренінгу «Психологічне самопочуття вихователя»

Прізвище, імя, по батькові	
Дата народження	
Освітній рівень	
Посада	
Місце роботи	
Тема самоосвіти	
Посада	
Які питання ви хотіли б розглянути?	
В якій формі це краще зробити?	
Ваші очікування від тренінгу?	
Ваші пропозиції щодо організації та проведення тренінгу	
А ще я хочу додати:	

### **Вправа-очікування «Долоні сонця»**

**Мета:** визначити очікування учасників від пропонованої тематики.

**Обладнання:** кольорові аркуші, ножиці, кулькові ручки.

*Учасники обводять на аркуші жовтого кольору свої долоні, вирізають та записують на кожному пальчику свої очікування від зустрічі, які передбачають доповнення таких незакінчених речень:*

- \* Від тренера я очікую...
- \* Від інших учасників я очікую...
- \* Від себе я очікую...
- \* Від участі в цьому тренінгу я очікую...
- \* Мета, якої я маю намір досягти...

*Потім, приклеївши на фліп-чарті із зображенням сонечка долоню, озвучують свої очікування.*

### **Вправа «Правила тренінгу»**

**Мета:** встановлення атмосфери довіри та співпраці між учасниками тренінгу, визначення правил поведінки учасників.

**Обладнання:** фліп-чарт, ватман.

*Методичний коментар*

Для організації діяльності в групі важливо відпрацювати спільні правила, які допоможуть у роботі й є обов'язковими для виконання всіма учасниками групи. Існують традиційні правила, однак кожна група формує й свої, властиві виключно їй. Давайте сформуємо правила для нашої групи, обговоримо та затвердимо їх.

\* Якщо група не може сформулювати перше правило, тренер пропонує одне із заготовлених, просить його обговорити, запитує чи немає тих, хто проти його прийняття. Важливо прочитати весь список правил і поставити його на голосування. Якщо один або кілька учасників відмовляються від певного правила, тренер пояснює його додатково, замінює на інше або виключає із списку.

### **Правила роботи в групі:**

1. Конфіденційність. Нічого не виносити за межі роботи в групі. Під час розповіді про свою участь у занятті ми не переходимо на особистості та те, що кожен із учасників говорив.
2. Активність. Якщо виникають питання, ми їх ставимо та намагаємось бути активними й уважними, бо від цього залежить те, що ми отримаємо від заняття.
3. Тут і тепер. Бути уважними до себе, своїх почуттів та особистості іншої людини.
4. Відкритість. Ділитись своїми відчуттями, як хорошими так і поганими, стосовно ситуації у групі. Кожен із учасників відкривається настільки, наскільки він хоче та відчувається при цьому комфортно.
5. Безоцінне ставлення до особистості. Ми можемо не погоджуватися із поглядом людини, але ми не маємо права зневажати її в цілому.
6. Я-висловлювання. Починаємо всі фрази «Я так думаю...», «На мій погляд, це неправильно, тому що...», «Мені здається, що...». Вчимося відповідати за себе та виражати свій погляд на події.
7. Час. Під час виконання вправ слідкуємо за часом за вимогами тренера щодо початку та закінчення роботи. Якщо група вирішить зробити перерву, необхідно повідомити тренера про це заздалегідь.

**Тренер.** Відомо, що плідна співпраця з дітьми, батьками або колегами – важливий інструмент якісного освітнього менеджменту. Давайте спробуємо об'єднати наші зусилля і передати цю монетку один одному за допомогою тільки однієї частини тіла так, щоб не впустити.

### **Вправа «Передай монету»**

**Мета:** зняття організаційного та емоційного напруження, позитивне налаштування на роботу, згуртованість.

**Обладнання:** монета номіналом 5 копійок.

**Тренер.** Заняття сьогодні розпочнемо з побажань одне одному на весь день. Вони повинні бути короткі, бажано одним словом. Адресувати побажання



учасникам заняття ми будемо за допомогою м'яча. Оберемо форму гри: можна кидати м'яч будь-кому з учасників й одночасно говорити побажання. Стежимо, щоб м'яч побував у всіх, а можна передавати м'яч по колу, і тоді ваше привітання буде адресуватися для сусіда.

Запитання для обговорення:

1. Розкажіть, що ви відчували, коли висловлювали побажання.
2. Які труднощі виникли під час виконання завдання?

### **Вправа «Хто я?»**

**Мета:** розвиток самосвідомості та позитивного само сприйняття.

*Методичний коментар*

Педагогам пропонується за три хвилини десять разів відповісти на запитання «Хто я?»

**Тренер.** Будьте щирі. Використайте для цього десять слів або пропозицій. Не намагайтеся підібрати правильні або неправильні, важливі або неважливі відповіді. Записуйте їх так, як вони спадають вам на думку. Правильних або неправильних відповідей тут бути не може.

Запитання для обговорення:

1. Що було важко?
2. Які труднощі виникли під час виконання вправи?
3. Чи замислювалися ви до цього моменту, ким ви є?
4. Як вони зараз себе почувають?

### **Вправа «Який я?»**

**Мета:** розвиток саморефлексії.

*Методичний коментар*

На аркуші потрібно написати найкращі риси свого «Я», а в центрі намалювати автопортрет і записати власне ім'я. Презентувати свої напрацювання.

Запитання для обговорення:

1. Чи легко було визначати свої сильні сторони?
2. Як часто ви звертаєте увагу на свої сильні сторони? Чи помічаєте слабкості?

### 3. Чи допомогла вам вправа краще пізнати інших і себе?

#### **Вправа «Зате ти...»**

**Мета:** сприяння формуванню в учасників об'єктивної самооцінки.

*Методичний коментар*

Кожен з учасників підписує свій аркуш і записує на ньому один якийсь свій недолік, потім передає аркуш іншим учасникам, наякому вони пишуть «Зате ти...» і далі якусь позитивну якість цієї людини: усе, що завгодно (у тебе дуже гарні очі, ти найкраще розповідаєш анекдоти).

Після завершення завдання кожному учаснику повертають його аркуш.

*Запитання для обговорення:*

Що нового я дізнався про себе?

Що нового я дізнався про інших?

Що я хотів би змінити в собі?

Як я це робитиму?



#### **Вправа «Моя професія»**

**Мета:** визначення особистих мотивів

вибору професії; особистісна рефлексія професійної сфери; усвідомлення значення обраної професії.

*Методичний коментар*

Вправу проводять у парах. Один – експериментатор, інший – досліджуваний. Експериментатор ставить досліджуваному запитання: «Навіщо ти обрав цю професію?» Відповідь повинна починатися зі слова «Щоб...», але не «тому що...». Здебільшого буває кілька відповідей, наприклад: «Щоб вирішити свої проблеми», «Щоб здобути престижну професію» і т.ін. Записавши всі відповіді, експериментатор ставить наступне запитання: «А навіщо тобі потрібно вирішувати власні проблеми?» — «Щоб стати гармонійною особистістю». «А навіщо тобі бути гармонійною особистістю?» і т.ін.

Словесні формулювання значень, дані у відповідь на запитання «Навіщо?», називають категоріями.

(На дошці записано).

Приклади категорій: «вирішити власні проблеми»; «здобути престижну професію»; «стати гармонійною особистістю».

За винятком вихідної категорії, що ставлять у першому запитанні, у кожному наступному фігурує категорія, яка запропонована досліджуваним у відповідь на попереднє запитання. Ланцюг завершують після визначення граничного значення, коли досліджуваний вже не може відповісти на запитання «Навіщо?».

Часто трапляються псевдограничні значення — категорії, запитання про значення яких ставить досліджуваного в глухий кут і той просто відмовляється відповідати. Наполегливість експериментатора часто дає змогу випробуваному подолати цей бар'єр і вийти на новий рівень розуміння. Можна використовувати одночасно й стимулювальні висловлювання, зокрема: «Я не очікую, що у вас є готова відповідь, подумайте трохи».

Вийшовши на граничне значення та впевнившись у цьому, експериментатор повертається до залишених на попередніх етапах розгалужених відповідей і також простежує їх до граничного значення. Цю процедуру повторюють з усіма категоріями, які називав досліджуваний на якомусь етапі бесіди. Нерідко нові ланцюги вливаються у вже наявні. Після завершення експериментатор і досліджуваний обмінюються ролями.

### **Вправа «Самореклама»**

**Мета:** формування навички самопрезентації, розвиток прагнення до особистого цілепокладання та розробки активних дій для досягнення намічених цілей.

#### *Методичний коментар*

Усі члени групи мають п'ять хвилин, щоб написати роботодавцю листа з пропозицією своїх послуг й описом своїх психологічних особливостей, здібностей, схильностей, успіхів. Автор підписує лист і віддає його ведучому,

Ведучий збирає всі листи, а потім, не називаючи автора, читає лист уголос. Проводять обговорення листів у колі. Учасники кола намагаються відгадати, хто автор.

### **Вправа «Цінності»**

**Мета:** визначення пріоритетних цінностей кожного з учасників стосовно власної професійної діяльності.

**Обладнання:** набір карток, на яких зазначено можливі цінності та пріоритети професійної діяльності педагога, для кожного учасника.

Цінності, зазначені на картках:

- ✓ самореалізація;
- ✓ позитивна оцінка збоку керівництва;
- ✓ власна думка;
- ✓ ініціатива;
- ✓ збагачене освітнє середовище;
- ✓ висока заробітна плата;
- ✓ естетичне оформлення приміщення;
- ✓ взаєморозуміння з колегами;
- ✓ безпека життя та здоров'я дітей;
- ✓ знання, уміння, навички дітей;
- ✓ дружні стосунки в колективі;
- ✓ любов до дітей;
- ✓ повага з боку батьків;
- ✓ авторитет.

Тренер роздає кожному учаснику набір карток, на яких зазначено можливі цінності та пріоритети нашої професійної діяльності. Педагоги уважно їх читають та визначають ті, які є більш значущими особисто для кожного. Потім вони розкладають картки в тому порядку, в якому кожна окрема цінність посідає певне місце від найбільш до найменш значущої.

## Колологічний тест «Під небом блакитним»

**Інструкція.** Уявіть собі чисте блакитне небо без жодної хмаринки. Одна тільки думка про це здатна поліпшити вам настрій. Тепер огляньте навколишній ландшафт. Яка з перелічених картин найбільше заспокоює вас: біла, засніжена рівнина; блакитний морський простір; вкриті травою зелені гори; луки з запашними жовтими квітами.

**Ключ до тесту.** Картина, яку ви намалювали в своїй уяві, розкриває ваш талант, що криється в глибинах вашої спокійної свідомості.

*Біла засніжена рівнина.* Ви наділені особливою сприйнятливістю, яка дає вам змогу з першого погляду розуміти ситуації і розплутувати складні проблеми без будь-яких доказів та пояснень. У вас є все необхідне для того, щоб бути проникливою та рішучою людиною, і навіть трохи провидицею. Довіряйте своїй інтуїції: вона завжди вестиме вас у правильному напрямі.

*Блакитний морський простір.* У вас є природний талант до міжособових взаємин. Люди поважають вашу здатність поводитися з іншими людьми і те, як ви допомагаєте людям різних груп об'єднуватися разом. Однією своєю присутністю ви допомагаєте іншим працювати спокійніше та ефективніше, що робить вас безцінним членом будь-якого проекту або будь-якої команди. Коли ви говорите: “Чудова робота. Продовжуйте в тому ж дусі”, люди знають, що ви насправді так вважаєте. І для них це має величезне значення.

*Гори, вкриті зеленими рослинами.* У вас талант експресивного спілкування. Схоже, що ви завжди можете дібрати потрібні слова, щоб виразити те, що відчуваєте. І люди швидко усвідомлюють, що відчували те саме. Вважається: розділена радість примножується, розділений смуток зменшується. Ви завжди можете допомогти іншим знайти правильну сторону цього рівняння.

*Поле, поросле жовтими квітами.* Ви — скарбниця знань і творчості, переповнені ідеями і маєте практично невичерпний потенціал. Залишайтеся в гармонії з іншими людьми і ніколи не припиняйте працювати над втіленням своєї мрії, і тоді не буде нічого, чого ви не змогли б досягти.

## **Обмін думками. Тренінговий цитатник «Поясніть висловлювання»**

Учасники отримують по одному висловлюванню:

«Прокидаючись уранці, запитай у себе: «Що я маю зробити?» Увечері, перш ніж заснути: «Що я зробив?». (Піфагор).

«Мислити — означає говорити із собою, чути самого себе». (І.Кант).

«З усіх пригод, які приготувало життя, найважливіше та найцікавіше — вирушити в подорож у самого себе, дослідити невідому частину самого себе». (Ф.Фелліні).

«Ми рідко замислюємося над тим, що маємо, але завжди хвилюємося через те, чого в нас немає». (А.Шопенгауер).

Після обговорення пояснюють значення цих висловлювань, а також зміст девізу заняття.

### **Вправа «Що таке життєвий успіх?»**

**Мета:** усвідомлення свого особистого ставлення до життєвого успіху, побудова ієрархії засобів досягнення успіху.

**Обладнання:** таблиці «Що таке життєвий успіх?», «Засоби досягнення успіху».

#### *Методичний коментар*

У таблиці «Що таке життєвий успіх?» прорангуйте список, зважаючи на власні уявлення про успіх. На перше місце поставте визначення успіху, що вам здається найправильнішим. Двох однакових рангів бути не може. Результати записуйте в колонку «Індивідуальне рішення».

Робота в групах. Тепер вирішіть ту ж саму задачу, тільки в малих групах. Зробіть висновок та запишіть рішення в колонку «Групове рішення».

Після зіставлення особистого бачення значення успіху з думкою своїх товаришів, необхідно провести таку ж саму роботу з таблицею «Засоби досягнення успіху» (спочатку — індивідуально, потім — у групі).

Презентація мікрогрупами результатів роботи. Зробити спільний висновок щодо понять «Життєвий успіх» і «Засоби його досягнення» (таблиця 1, таблиця 2).

## Що таке життєвий успіх?

таблиця 1

№ з/п	Життєвий успіх	Індивідуальне рішення	Групове рішення
1.	Сім'я, діти		
2.	Повага оточення		
3.	Цікава робота		
4.	Надійні друзі		
5.	Чесно прожите життя		
6.	Жити не гірше за інших		
7.	Можливість бути собі господарем		
8.	Реалізація творчих здібностей		
9.	Багатство		
10.	Яскраві життєві враження		
11.	Бути першим там, де для вас важливо		
12.	Перемога над своїми ворогами		
13.	Посада, кар'єра		
14.	Престижна власність		
15.	Влада й могутність		
16.	Здобуття слави, популярності		

## Засоби досягнення успіху

таблиця 2

№ з/п	Засоби	Індивідуальне рішення	Групове рішення
1.	Здобути якісну освіту		
2.	Упевнено й послідовно відстоювати свої інтереси		
3.	Мати талант і здібності		
4.	Уміти пристосовуватися до обставин		
5.	Удача, щасливий збіг обставин		
6.	Наявність потрібних зв'язків		
7.	Жорстокість, іти напролом заради поставленої мети		
8.	Мати забезпечених і впливових батьків, родичів		
9.	Активно брати участь у суспільному житті, політиці		

### Притча «Життя – це проект «Зроби сам»

Старший тесля зібрався звільнитися. Він попередив про це начальника сказавши, що час на пенсію. Начальнику шкода було відпустити хорошого робітника і він попросив того про послугу – побудувати ще один будинок. Тесля погодився, але під час роботи його бентежили інші думки. Він уявляв, як відпочиватиме на пенсії, тож геть не старався й використовував низькоякісні матеріали. Коли тесля закінчив свою роботу й дім був готовий до здачі, начальник простягнув йому ключі від вхідних дверей.

Цей дім твій, - сказав він, - це мій подарунок для тебе.



Яке потрясіння! Яка ганьба! Коли б він знав, що буде для себе, зробив би його зовсім інакше! А тепер доведеться жити в будинку, абияк ним зведеному.

**Рефлексія.** Щодня ми забиваємо цвяхи, укладаємо дошки й зводимо стіни свого життя.

### **Рефлексивна вправа «Відверто кажучи...»**

Учасники по черзі висловлюють свої враження від тренінгу, спілкування з колегами, почуття, відкриття, починаючи словами «Відверто кажучи»

### **Тренінг «Без охоти нема роботи або як мотивувати педагога?»**

**Мета:** створення позитивної мотивації до професії.

#### **Вправа «Привітання»**

**Мета:** налаштувати групу на спільну роботу.

*Методичний коментар*

Педагоги стають у коло. За годинниковою стрілкою, починаючи з ведучого, вітаються. Потім передають імпульс потисканням правої руки сусіда. Вправу завершено, коли імпульс дійде до ведучого.

#### **Вправа-очікування «Термометр настрою»**

На дошці прикріплено «термометр настрою», на якому зображено різну погоду: вгорі — сонечко, потім — маленькі хмаринки, а нижче — злива з громом, градом та блискавкою. Кожний учасник отримує паперового змія, пише на ньому свої очікування від заняття, повідомляє їх уголос і прикріплює на термометрі — навпроти тієї «погоди», яка збігається з його настроєм.

#### **Повідомлення теми і мети тренінгу**

**Тренер.** Є два показники, які впливають на бажання людини будь-що виконувати:

- демотиватори (регулятори) пов'язані з умовами навколишнього середовища, у якому педагог працює;

- мотиватори визначають характер роботи і те, як вихователь та інші педагоги сприймають свою роль у закладі дошкільної освіти.

Мотиватори	Демотиватори
<p><b>Особистісний розвиток</b> (отримання досвіду, можливість навчатися, готовність вихователя-методиста підтримувати, своєчасний і конструктивний зв'язок, можливість творити ).</p> <p><b>Відчуття причетності</b> (спільно прийняті рішення, налагоджені організаційні комунікації, володіння інформацією, спільні для всього колективу цілі та цінності, визнання та схвалення роботи колегами).</p> <p><b>Інтерес і виклик</b> (складні та цікаві проекти, можливість вільно обирати способи дії, винагорода пов'язана з результатом діяльності, можливість проявити себе по- новому).</p>	<p><b>Робоче середовище</b> (не укомплектоване групове приміщення, незадовільні умови праці, проблеми транспортного сполучення до роботи).</p> <p><b>Винагорода</b> (низька заробітна плата, непрозора система преміювання, неоплачувана додаткова робота що не входить до функціональних обов'язків).</p> <p><b>Безпека</b> (невчасна виплата заробітної плати, авторитарний стиль керівництва, недовіра до керівництва та колег, надмірний контроль).</p>

### Вправа «Зняття внутрішніх бар'єрів»

**Мета:** усвідомлення своїх внутрішніх бар'єрів; оволодіння інструментом покрокового зняття внутрішніх обмежень, уміння здійснювати корекцію власних мотивів щодо актуальної ситуації.

**Обладнання:** аркуші формату А-4 для кожного учасника, олівці або фломастери.

#### *Методичний коментар*

Основне в проведенні цієї вправи – наступність, неспішність і делікатність.

Виконаємо такі дії:

1. На шляху досягнення мети нам трапляються різні перешкоди. Їх можна умовно розділити на зовнішні та внутрішні. Більшість вважає, що з внутрішніми перешкодами (бар'єрами) впоратися інколи складніше, ніж із зовнішніми. Як ми говоримо про внутрішні бар'єри? Зазвичай, починаємо зі

слів: «Я не можу...». Зараз ми спробуємо покроково подолати наша внутрішні обмеження.

2. Візьміть чистий аркуш і п'ять разів напишіть фразу «Я не можу...», залишаючи вільне місце, щоб її завершити.

3. Завершіть незакінчені речення, тобто продовжте фразу й напишіть, що ви НЕ можете робити (зробити). Для цього у вас є час.

Усі виконали? Хто може прочитати свої фрази вголос?

4. Тепер у всіх своїх фразах закресліть слово «можу», а замість цього напишіть зверху слово «ХОЧУ».

5. Що у вас вийшло? Прочитайте всі фрази з новими словами. Я прошу тих же учасників знову прочитати вже виправлені фрази.

6. Наступний крок. Скрізь закресліть частку «НЕ». Прочитайте, що у вас вийшло.

7. Зараз ви повинні поставити собі дуже важливе запитання: «Ви справді цього хочете?» Прочитайте ще раз свої фрази і зробіть наголос на слові «хочу».

8. І, нарешті, завершальний крок. Допишіть після слова «хочу» словосполучення «І ЛЕГКО МОЖУ». У вас вийде «Я хочу і легко можу...» - далі за текстом.

9. Тепер давайте вимовимо наші нові фрази вголос. Я знову прошу зробити це першим тих, хто вже говорив.

Щоб зняти навантаження і втому, пропоную пограти в гру «Виконуй, якщо згоден»

### **Вправа «Виконуй, якщо згоден»**

1. Якщо ви думаєте, що досвід є самим багатим ресурсом для навчання дорослих - поплещіть у долоні.

2. Якщо ви гадаєте, що для дорослих більш важлива практична інформація, ніж теоретична - потупотіть ногами.

3. Якщо ви впевнені, що у кожної людини свій індивідуальний стиль навчання - доторкніться до кінчика носа.

4. Якщо ви вважаєте, що дорослі люблять дізнаватися про щось цікаве, як діти – кивніть головою, ось так.

5. Якщо ви думаєте, що бажання дорослих щось узнати залежить від їх потреб і інтересів - помахайте рукою.

6. Якщо ви гадаєте, що під час навчання емоції не дуже важливі – закрийте очі.



### Образно-рефлексивна вправа «Дерево»

**Мета:** розвиток особистісної рефлексії.

*Методичний коментар*

Тренер пропонує учасникам уявити якесь дерево, після чого починає ставити запитання:

Яке це дерево?

Де воно росте?

Високе воно чи ні?

Яка пора року?

День чи ніч?

Запахи, звуки, відчуття?

Після того, як учасники уявили кожен своє дерево, ведучий пропонує відчувати, як кожен учасник підходить до свого дерева, проводить рукою по його стовбурі, обіймає його і... входить до нього, стає цим деревом.

Як воно, бути деревом?

Що і як кожен відчуває себе в цій ролі?

Чи глибоко йде в землю коріння?

Чи густа крона?

Чи міцно дерево стоїть?

Чи гріє його сонце?

Чи дає земля точку опори?

Після того, як учасники завершили вправу, обговорюють результати візуалізації.

Слухання й обговорення художнього твору.

### **Притча «Чому люди кричать, коли сваряться?»**

Якось Учитель запитав своїх учнів:

— Чому, коли люди сваряться, вони кричать?

— Тому, що втрачають спокій, — сказав один.

— Але навіщо ж кричати, якщо інша людина поруч з тобою? — запитав Учитель.

— Чи не можна розмовляти з нею тихо? Навіщо кричати, якщо ти сердитий?

Учні пропонували різні відповіді, але жодна з них не влаштувала Вчителя.

Зрештою він пояснив:

— Коли люди незадоволені одне одним і сваряться, у їхні серця віддаляються. Щоб подолати цю відстань і почути одне одного, їм доводиться кричати. Чим більше вони сердяться, тим голосніше кричать. А що відбувається, коли люди закохуються? Вони не кричать, навпаки, розмовляють тихо. Тому, що їхні серця дуже близько одне до одного, і відстань між ними зовсім мала. А коли закохуються ще більше, що відбувається? — продовжував Учитель. — Не говорять, а тільки шепочуть і стають ще ближчими в своїй любові. А згодом навіть перешіптування стає їм не потрібним. Вони тільки дивляться одне на одного й усе розуміють без слів. Таке буває, коли поруч двоє люблячих людей.

Отож, коли сперечаєтеся, не дозволяйте вашим серцям віддалятися, не вимовляйте слів, які ще збільшують відстань між вами. Адже одного дня відстань може стати такою великою, що ви не знайдете зворотного шляху.(за О.Літковською)

**Рефлексія.** Щастя — це коли тебе розуміють. Але чи часто ми самі розуміємо інших? Більшість проблем у взаєминах виникає через нерозуміння, небажання розуміти. Маємо припинити виховувати інших та зайнятися власним

розвитком та вдосконаленням. Адже все, що даємо світові, знову повертається де нас у тисячу разів більшим.

### **Ритуал прощання**

#### **Рефлексивна вправа «М'ячик»**

Учасники по черзі кидають одне одному м'ячик. Розповідають про свій емоційний стан на кінець заняття та повідомляють, чи збулися очікування. Той, чий очікування справдилися, отримує яскраву квітку й утворює під сонечком галявину краси й гармонії, в якій немає темних кольорів.

*«Зібратися разом – це початок;*

*Триматися разом – це процес;*

*Працювати разом – це успіх»*

*Генрі Форд*

#### **Тренінг «Профілактика емоційного вигорання педагогів»**

**Мета:** ознайомити педагогів з поняттям «синдром емоційного вигорання», його основними причинами і симптомами, визначити основні умови збереження емоційного здоров'я педагога; підвищити самооцінку педагогів, їх впевненість у собі; створити умови для психологічного розвантаження педагогів; надати інформацію про сучасні техніки і прийоми стабілізації емоційного стану педагогів.

**Завдання:** навчити педагогів практичним навичкам боротьби з «синдромом емоційного вигорання»; створити в групі атмосферу емоційної свободи та відкритості, дружелюбності і довіри один до одного; формувати професійні якості: комунікативні здібності, рефлексію, здатність до емпатії.

**Матеріали:** аркуші паперу, ручки, відро для "сміття", стікери, ватмани, газети, журнали.

### **Хід тренінгу**

#### **Вступна частина**

#### **Ритуал вітання «Як вітаються в різних країнах світу»**

**Мета:** створити сприятливу невимушену психологічну атмосферу в групі.

Тренер розповідає групі про жести вітання у різних народів. Попереджає учасників про те, що вони повинні будуть використати ці ритуали, знайомлячись одне з одним.

*Варіанти вітання:*

- легкий уклін зі схрещеними на грудях руками (Китай);
- легкий уклін, долоні складені перед чолом (Індія);
- легкий уклін, руки витягнуті уздовж тулуба (Японія);
- просте рукостискання і погляд в очі (Німеччина);
- м'яке рукостискання обома руками, торкання тільки кінчиками пальців (Малайзія);

*Примітка.* Під час виконання цієї вправи підтримується атмосфера толерантності, поважне ставлення. Крім того, буде цікаво по-різному вітатися. Наприкінці вправи проводиться короткий обмін враженнями.

### **Прийняття правил роботи групи (5-7 хв.)**

*Правила нашої групи*

Тут і зараз (говоримо в теперішньому часі)

Бути активним і позитивним.

Один говорить – всі слухають.

Бути чесним і толерантним.

Не критикувати, а допомагати.

Кожна думка має право на існування

«Піднята рука»

Дотримуватись регламенту.

Кожен учасник має дотримуватися всіх прийнятих правил.

Повідомлення теми та мети тренінгу.

### **Вправа «Рівень щастя»**

Складіть список того, за що ви вдячні долі в цей момент. Прослідкуйте, аби внести все, що варто подяки: сонячний день, своє здоров'я, здоров'я рідних, житло, їжа, краса, любов, мир.

Після того, як всі виконають завдання, ведучий з'ясовує, хто з педагогів знайшов десять обставин, за які можна бути вдячним долі; хто п'ять; хто жодного.

Хотілося б нагадати історію про двох людей, яким показали склянку води. Один сказав: «Вона наполовину повна, і я вдячний за це». Інший сказав: «Вона наполовину порожня, і я відчуваю себе обдуреним». Різниця між такими людьми не в тому, що вони мають, а в їх ставленні до цього. Ті хто володіє мистецтвом подяки, фізично й емоційно більш благополучні, ніж ті, «ошукані» люди, чії склянки завжди наполовину порожні.

Очікування від тренінгу

### **Вправа «Метелики»**

Свої очікування від тренінгу учасники записують на метеликах, які сідають навколо квітки, а по закінченні тренінгу «сідають» (або не «сідають») на неї.

### **Міні-лекція «Синдром емоційного вигорання (СЕВ)»**

**Тренер.** Сучасне життя з його численними труднощами вимагає від людини будь-якої професії активізації всіх сил. Представники педагогічної галузі опиняються в найбільш складній ситуації, оскільки відчувають подвійні навантаження. Негативно забарвлені стани педагога знижують ефективність виховання й навчання дітей, підвищують конфліктність, сприяють виникненню і закріпленню негативних рис, руйнують психічне здоров'я.

Професія педагога належить до категорії стресогенних і вимагає великих резервів володіння собою та саморегуляції. У педагогічній діяльності постійно спостерігають стан емоційної напруженості. Після перебування в складних ситуаціях педагог найчастіше відчуває виснаженість, пригніченість, бажання розслабитись. В окремих випадках емоційна напруженість досягає критичного моменту – й результатом стає втрата самовладання та самоконтролю.

У подібних випадках зазвичай говорять, що людина «згоріла».

У медицині такий стан називають синдром емоційного вигорання (СЕВ).



СЕВ - стан емоційного та фізичного виснаження, зниження енергетичного потенціалу, яке супроводжується порушеннями емоційної сфери.

СЕВ характерний для представників комунікативних професій, або, як ще прийнято їх називати, професій типу «людина-людина».

З 1974 року вийшло друком понад 2500 статей і книг, які присвячені вивченню синдрому «професійного вигорання». Але переважна більшість із них – описового й епізодичного характеру. Літератури, яка розкривала науково-практичні дослідження в цій галузі, ще недостатньо. Проте дослідження синдрому триває. Нині він має вже діагностичний статус у Міжнародній класифікації хвороб-10: «Z73 - проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям».

Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Швидше «вигорають» працівники із слабкою нервовою системою і ті, які мають інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина».

Процес вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» і розвивається поступово.

Спочатку у «вигораючого» починає зростати напруга у спілкуванні. Далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту.

Стає усе важче зосередитись на виконуваній роботі, усе частіше з голови вилітають важливі справи. Людина вже не завжди здатна стримати викликане оточуючими роздратування, виникає потреба усамітнитися, обмежити контакти. Якщо ж це не вдається, то спрацьовує певна захисна реакція організму, яка може виражатися у байдужості до людей, цинізмі і навіть агресії.

Вигорання відбувається дуже поступово:

І стадія триває 3-5 років,

II триває 5-15 років,

III – від 10 до 20 років.

На його тлі можуть загострюватись хронічні і виникати нові хвороби.

На основі емоційного вигорання виникає професійне вигорання.

Професійне вигорання – це:

- реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю;
- результат некерованого довготривалого стресу;
- психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень;
- різновид та передумова професійної деформації особистості.

#### **Симптоми професійного вигорання**

- ✓ почуття постійної хронічної втоми;
- ✓ відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- ✓ зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості та страху);
- ✓ часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- ✓ різка втрата чи різке збільшення ваги;
- ✓ повне чи часткове безсоння, постійний загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом усього дня;
- ✓ задишка або порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні;
- ✓ помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів.

- ✓ байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, почуття пригніченості);
- ✓ підвищена дратівливість на незначні, дрібні події — часті нервові «зриви» (вибухи невмотивованого гніву чи відмова від спілкування, «відхід у себе»);
- ✓ постійне переживання негативних емоцій,
- ✓ почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);
- ✓ почуття гіпервідповідальності і постійний страх, що щось «не вийде», чи з чимось не вдасться впоратися;
- ✓ загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи (типу «Як не намагайся, все одно нічого не вийде»).
- ✓ відчуття, що робота стає все важчою і важчою, а виконувати її — все складніше і складніше;
- ✓ співробітник помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);
- ✓ дистанціювання від співробітників і дітей, підвищення неадекватної критичності;
- ✓ зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотиків.

### **Сфери особистості, які страждають через професійне вигорання**

Зазвичай, у вигорівшого професіонала виникають проблеми відразу у декількох сферах, хоча, як правило, одна з них є ведучою і запускає ланцюгову реакцію.

1. Сфера самооцінки (людині здається, що вона не справляється зі своїми обов'язками).
2. Сфера емоцій (людина починає відчувати роздратування через людей та їхні проблеми, які вона повинна вирішувати в силу своїх професійних обов'язків. Тобто її стан можна описати як внутрішню істеріку: «Та що ви усі від мене хочете? Я не можу вам нічим допомогти! Залиште мене у спокої!»)

3. Сфера психіки (навіть якщо людині не доводиться постійно “працювати емоціями”, у неї може похитнутися психіка – просто через те, що вона перевантажена і працює у режимі, який їй не властивий).

4. Сфера інтелекту (це справжня пастка для тих, хто з матеріальних переконань займає посаду, яка не дозволяє реалізувати у повній мірі свої інтелектуальні здібності).

Захистом від вигорання за цим типом є психологічна підтримка і спеціальні тренінги, під час яких навчають, як правильно себе поводити у складних ситуаціях, а також мовленнєвим і поведінковим шаблонам, які дозволяють допомагати людям, не вливаючись у їхні страждання всією душею.

Педагогам потрібно володіти вміннями й навичками саморегуляції емоційного стану, щоб зберегти і зміцнити психологічне здоров'я.

### **Вправа «Колесо життя»**

На аркушах намалювати велике коло, у центрі поставити крапку. Поділити коло на вісім рівних секторів. Кожен сектор означає сферу вашого життя (робота, дім, діти, сім'я, стосунки, друзі, любов, гроші, саморозвиток, освіта, хобі, творчість, навчання, краса, здоров'я).

Тепер оцінімо стан ваших справ у кожній сфері за 10-бальною шкалою. На скільки ми не дотягуємо до ідеального стану – «на десяточку»?

Тепер перенесіть ваші оцінки до секторів і побудуйте колесо. У вас вийшло колесо балансу, на якому можна побачити ті сфери життя, які знаходяться на шляху до ідеального стану.

Об'єднайте ваші оцінки лініями іншого кольору.

У нас з'явилися сектори, де наша оцінка значущості вища, ніж оцінка поточного стану справ, і є такі, де оцінка нижча. У тих секторах, де оцінка значущості вища, проміжок між лініями розмалюйте жовтим кольором, а де нижча – блакитним.

Ось тепер робимо висновки:

- ✓ жовті сектори – це місця, на які варто звернути особливу увагу, тому що це значущі сфери, справи в яких далекі від ідеальних.

- ✓ блакитні сектори – це сфери, на які ми витрачаємо уваги більше, ніж вони, можливо, заслуговують.

Пропоную надати більшого значення тим секторам, які залишилися поза увагою, хоча були дуже важливими.

### **Вправа «Кошик сміття»**

**Мета:** звільнення від негативних почуттів та емоцій.

**Матеріали:** аркуші паперу, ручки, відро для «сміття».

Посеред кімнати психолог ставить символічний кошик для сміття. Учасники мають можливість поміркувати, навіщо людині відро для сміття і чому його потрібно постійно звільняти.

**Тренер.** Уявіть собі життя без такого відра: коли сміття поступово заповнює кімнату, стає неможливо дихати, рухатися, люди починають хворіти. Те ж відбувається і з почуттями - у кожного з нас накопичуються не завжди потрібні, деструктивні почуття, наприклад, образа, страх.

Я пропоную всім викинути в сміттєве відро старі непотрібні образи, гнів, страх. Для цього на аркушах паперу напишіть ваші негативні почуття: «я ображаюся на ...», «я серджуся на ...» і т.ін.

Після цього педагоги рвуть свої папірці на дрібні шматочки і викидають їх у кошик, де вони всі перемішуються і забираються.

### **РУХАНКА «Полювання на лева»**

В.Сухомлинський говорив, що для ефективної і тривалої праці, необхідно чергувати інтелектуальні навантаження з фізичними.

**Мета:** створити гарний настрій, зняти втому.

Учасники стають у коло один за одним. Тренер промовляє слова, які супроводжуються певними рухами, а учасники повторюють за ним:

Ми йдемо полювати на лева. (*Впевнений хід по колу*)

На боїмося ми нічого! (*Відображаємо рухами*)

Ой, а це що?

Болото! Чав! Чав! Чав! (*Обережний хід, високо піднімаючи коліна*)

Ой, а це що?

Море! Буль! Буль! Буль! (*Плавальні рухи*)  
Ой, а це що?  
Поле! Топ! Топ! Топ! (*Тупотіння ногами*)  
Ой, а це що?  
Це дорога навпростець! (*Впевнений хід*)  
Ой, а це хто? Такий великий! (*Показуємо*)  
Такий пухнастий! (*Немов погладжуємо*)  
Ой, та це ж лев! (*Показуємо, як злякалися*)  
Побігли додому! Через поле! Топ! Топ! Топ!  
Через море! Буль! Буль! Буль!  
Через болото! Чав! Чав! Чав!  
Прибігли додому! Сховалися! (*Присіли*)  
Які ми молодці! (*Погладжуємо себе по голові*)  
Які ми хоробрі! (*Легенько стукаємо кулачком по грудях*)  
Ми нічого не боїмося! (*Заперечливо похитуємо вказівним пальчиком*)

### **Мозковий штурм**

#### **«Особистісні риси, які сприяють успішній роботі»**

- інтерес до життя
- інтерес до людини як такої
- інтерес до культури

#### **Створення колажу «Портрет успішного педагога» (15-20 хв.)**

Учасники об'єднуються у дві групи. Кожна отримує набір маркерів, ножиці, клей, журнали, газети.

Потрібно створити колаж «Портрет успішного педагога».

Презентація своєї роботи. Обговорення.

**Тренер.** Стреси, що впливають на наше життя та переживання, які вони провокують, фіксуються у м'язах нашого тіла. Від чого з'являється напруженість, біль, втома.

Тому я пропоную вам декілька вправ на зняття напруженості і розслаблення. Вони не вимагають великих зусиль і їх можна виконувати в любий зручний для вас час.

### **Вправа «Повітряна кулька»**

**Мета:** зняти напруження м'язів обличчя, розслабитися.

*Всі учасники сидять в колі.*

**Тренер.** Уявіть собі, що зараз ми будемо надувати повітряні кульки. Вдихніть повітря, піднесіть уявну кульку до губів, роздуваючи щоки, повільно, через напіврозтулені губи, надувайте її. Стежте очима за тим, як ваша кулька стає все більшою і більшою, як збільшуються, ростуть візерунки. Уявили? Я теж уявила ваші величезні кульки. Дміть обережно, щоб кулька не лопнула. А тепер покажіть їх одне одному.

*Вправу можна повторити тричі.*

### **Вправа «Докучлива муха»**

**Мета:** зняти напруження м'язів обличчя, розслабитися.

А ось прилетіла докучлива муха. Вона опускається прямо вам на ніс. Спробуйте прогнати її без допомоги рук. Правильно, зморщуйте ніс, зробіть стільки зморшок на носі, скільки зможете. Покрутіть носом – угору, в сторони. Добре! Ви прогнали муху! Тепер можна розслабити обличчя.

Відмітьте, що коли ви крутили носом, і щоки, і рот, і навіть очі допомагали вам, і вони теж напружувалися.

А зараз, коли ви розслабили ніс, розслабилося все обличчя – це таке приємне відчуття.

О-о, знову ця настирлива муха повертається, але тепер вона сідає на лоб. Зморщіть його гарненько, спробуйте просто здавити цю муху між зморшками. Ще сильніше зморщіть лоб.

Нарешті! Муха вилетіла з кімнати зовсім. Тепер можна заспокоїтися і розслабитися. Обличчя розслабляється, стає гладеньким, зникають усі зморшки.

Ви відчуваєте, яке спокійне, розслаблене у вас обличчя. Яке це приємне відчуття.

### **Вправа «Лимони»**

**Тренер.** Уявіть, що у вашій лівій (правій) руці знаходиться цілий лимон. Якомога сильніше стисніть його. Постарайтеся видавити з нього весь сік. Відчуваєте, як напружилися ваша рука і долоня, коли ви його стискаєте? А зараз відпустіть його. Зверніть увагу на свої відчуття, коли рука розслаблена.

Тепер візьміть інший лимон і стисніть його. Постарайтеся стиснути його ще сильніше, ніж перший. Чудово. Ви докладаете всіх зусиль. Тепер випустіть цей лимон і розслабтеся. Наскільки ж краще відчувають себе ваша рука і долоня, коли розслаблені! І знову візьміть лимон лівою (правою) рукою і постарайтеся вичавити з нього весь сік до крапельки. Не залишайте жодної краплини. Стискайте все сильніше. Чудово. Тепер розслабтеся, нехай лимон сам випаде з вашої руки.

*(Повторити весь процес для правої руки).*

### **Релаксація «Подорож на хмаринці» (під музику)**

**Тренер.** Сідайте зручно і заплющте очі. Двічі або тричі глибоко вдихніть і видихніть... Я хочу запросити вас у подорож на хмаринці.

Стрибніть на білу пухнасту хмаринку, схожу на м'яку гору пухких подушок. Відчуйте, як зручно влаштувалися на цій великій і м'якій подушці – хмаринці.

Зараз почнімо подорож.

Ваші хмаринки повільно піднімаються у синє небо. Ви відчуваєте легкий вітерець. Тут, високо в небі, все спокійно, тихо.

Нехай хмаринки перенесуть кожного з вас у таке місце, де ви почуватиметеся щасливими.

Спробуйте подумки «побачити» це місце якомога точніше. Тут ви відчуваєте себе спокійними і щасливими, тут може статися будь – яке диво...

*Тренер робить паузу на 30 секунд.*



Тепер ви знову на своїх хмаринках, які везуть вас назад, на ваші місця в дошкільний навчальний заклад.

Злізайте з хмаринок, подякуйте їм за те, що вони вас покатали.

Спостерігайте за тим, як повільно вони тануть у повітрі...

Потягніться, випростайтесь і знову будьте бадьорими, свіжими і уважними.

**Тренер.** Емоційне вигорання – не хвороба й не діагноз, а тим більше – не вирок. Тож що раніше почати з ним боротьбу, то ефективнішою вона буде. Проте найкраще все ж буде запобігти емоційному вигоранню. Слухання і обговорення художнього твору.

### **Притча «Зерна кави»**

Приходить до батька молода дівчина й каже:

Батьку, я втомилася, у мене важке життя, такі труднощі і проблеми, я постійно пливу проти течії, у мене немає більше сил... Що мені робити?

Батько замість відповіді поставив перед собою чотири казанки з водою. В один укинув дерев'яну цурку, в другий — морквину, в третій — яйце, у четвертий — розчавлені зерна кави й поставив ці чотири казанки з водою на вогонь. Через певний час він вийняв деревинку, морквину, яйце й налив у чашку ароматної кави.

Що змінилося? — запитав він у доньки.

Морквина і яйце зварилися, деревинка не змінилася, а зерна кави розчинилися в окропі, — відповіла вона.

Це лише поверхневий погляд на речі, — зауважив батько. — Подивися уважніше. Морквина розварилася у воді, з твердої стала м'якою і тепер легко руйнується. Навіть зовні вона стала інакша. Деревинка нітрохи не змінилася. Яйце, не змінившись зовні, всередині стало твердим, і йому вже були не страшні удари, від яких раніше воно... впливало зі своєї шкаралупи. Так і сильні зовні люди можуть розклеїтися й стати слабкими тоді, коли тендітні й ніжні лише мужніють та стають міцнішими...

А як же кава? — запитала дочка.

О, це найцікавіше! Зерна кави під впливом несприятливих життєвих обставин розчиняються у навколишньому середовищі, перетворюючи несмачну воду на смачний, ароматний і підбадьорливий напій! Є особливі люди, їх — одиниці. Вони не стільки змінюються під впливом несприятливих обставин, скільки трансформують самі життєві обставини, перетворюючи їх у щось прекрасне, видобуваючи користь з кожної несприятливої ситуації й змінюючи на краще життя людей навколо. (за О.Літковською)

**Рефлексія.** Вода — наше життя. Вогонь — зміни й несприятливі обставини. Морквина, дерево, яйце й кавка — типи людей. Вони всі у важкі моменти життя змінюються по-різному. Залежно від того, як людина ставиться до себе й до свого життя, вона буде або «зіркою», або «свічкою».

### **Вправа «Самооцінка емоційного стану (тут і зараз)»**

Що ви відчуваєте після участі в тренінгу?

Що було складно для вас?

Що нового дізналися про себе, про інших?

Чи вдалося вам позбутися напруги, відволіктися?

### **Складання пам'ятки «Збереження емоційного здоров'я»**

1. Визначте для себе головні життєві цілі і зосередьте зусилля на їх досягненні.
2. Думайте про щось хороше, відкидайте погані думки. Позитивне мислення і оптимізм - це запорука здоров'я і благополуччя.
3. Плануйте не тільки свій робочий час, а й свій відпочинок. Встановлюйте пріоритети.
4. Особливе місце відводите відпочинку і сну. Сон повинен бути спокійним, не менше 7-8 годин. Перед сном можна приготувати заспокійливу ванну з аромамаслами.
5. Використовуйте протягом дня короткі паузи (хвилини очікування, вимушеної бездіяльності) для розслаблення.
6. Не згущуються хмари! Не робіть з мухи слона!
7. Керуйте своїми емоціями!

8. Не нехуйте спілкуванням! Обговорюйте з близькими вам людьми свої проблеми.
9. Не забувайте хвалити себе!
- 10.Робіть кроки для усунення причин напруги.
- 11.Проблеми не потрібно переживати, їх потрібно вирішувати!
- 12.Якщо негативні емоції захопили вас під час спілкування, то зробіть паузу, помовчіть кілька хвилин, порахуйте до 10, вийдіть з приміщення, займіться іншим видом діяльності: переберіть папери на столі, поговоріть зі своїми колегами на нейтральні теми, підійдіть до вікна і подивіться в нього, розгляньте вуличний рух, небо, дерева, порадійте погоді, сонцю.
- 13.Робіть дні «інформаційного відпочинку» від телебачення і комп'ютера. Почитайте щось.
- 14.Найкращим засобом для зняття нервової напруги є фізичні навантаження - фізична культура і фізична праця. Дуже корисним також є розслабляючий масаж. Чудовим засобом досягнення внутрішньої рівноваги є йога, дихальна гімнастика, релаксація.
- 15.Музика - це теж психотерапія.
- 16.Подбайте про психотерапевтичний вплив середовища, яка вас оточує (колірна гама).
- 17.Відпочивайте на природі, адже такий відпочинок чудово заспокоює нервову систему і робить людину добрішою.
- 18.Зняти напругу також допоможе зміна діяльності, коли позитивні емоції від приємного заняття витісняють смуток.
- 19.Приділяйте належну увагу власному здоров'ю!

### **Підсумок**

Збережіть позитивні емоції на весь наступний день. Успіхів Вам і внутрішньої рівноваги!

## **Тренінг «Командоутворення. Оптимізація мікроклімату в колективі.»**

**Мета.** Оптимізація соціально-психологічного клімату та сприяння згуртуванню педагогічного колективу.

### **Завдання:**

- ✓ визначити рівень розвитку колективу та соціальний статус кожного з його учасників, зокрема;
- ✓ виявити особливості та детермінанти сприятливого соціально-психологічного клімату;
- ✓ сприяти згуртуванню колективу;
- ✓ розвивати навички спілкування та командної взаємодії.

**Матеріали та обладнання:** комп'ютер; ватман; маркери; ручки; фліп-чарт; фігурки з кольорового картону (трикутники, кола, прямокутники, квадрати, зигзаги) за кольором карток тесту М. Люшера; вирізані з червоного, жовтого, зеленого паперу листочки, макет дерева, клей, кубики.

**Тренер.** Сьогодні як ніколи стала очевидною вирішальна роль особистісного фактора в закладі дошкільної освіти. Людський фактор включає психологічні та соціально-психологічні особливості керівників і педагогів. Це інтереси, бажання і прагнення людей, їх очікування один від одного, риси характеру і здібності, накопичений запас знань, умінь, навичок, звичок. Це психічні властивості і стан педагогічного колективу, його настроїв, творчий і моральний мікроклімат, згуртованість, трудова та управлінська активність, психологічна сумісність, авторитетність та ін. Практично від того, наскільки дружлюбна склалася атмосфера, який психологічний клімат в колективі, залежить успішність життя колективу, результативність досягнення ним поставлених цілей. Клімат в дошкільному навчальному закладі надає потужний вплив на успіхи і невдачі кожного педагога, і безумовно, впливає на сьогоденне життя і завтрашні погляди і діяльність вихованців.

В ході сьогоднішньої зустрічі ми спробуємо визначити шляхи формування сприятливого клімату в нашому колективі.

## **Вправа «Асоціації до слова колектив»**

(по одній фразі від кожного учасника)

Перш ніж перейти до поняття психологічного клімату в колективі, давайте з вами визначимо, що ж таке «колектив»?

І дійсно, для кожного з нас колектив має певне значення. Отже, колективом називається різновид соціальної спільності і сукупність індивідів, які певним чином взаємодіють один з одним, усвідомлюють свою приналежність до цієї спільності і визнаються її членами з точки зору інших.

### ***Міні-лекція «Особливості педагогічного колективу»***

Педагогічний колектив має свої специфічні особливості:

#### **• Поліфункціональність**

Сучасний педагог одночасно виконує паралельно декілька функцій (інтелектуальний розвиток дитини, моральне виховання, збереження фізичного та психічного здоров'я, соціальний захист і т.ін.). З поліфункціональності діяльності окремих вихователів складається поліфункціональність діяльності всього педагогічного колективу. Вирішуючи професійні завдання, педагогічний колектив виходить за рамки закладу: формує педагогічну культуру батьків і суспільства в цілому.

#### **• Самоврядування**

Основні питання життя і діяльності педагогічного колективу обговорюються на різних рівнях управління. Діяльність колегіальних органів управління розвиває самостійність та ініціативу членів педагогічного колективу. З іншого боку, функціональні обов'язки педагогів чітко визначені, обов'язкові для виконання, відпрацьовані форми контролю та самоконтролю.

#### **• Колективний характер праці та колективна відповідальність за результати діяльності**

Діяльність окремих педагогів в силу її специфіки не може бути ефективною, якщо вона не узгоджена із дією інших педагогів, якщо немає єдності вимог в організації режиму дня, оцінці якостей знань та умінь вихованців. Єдність

діяльності членів педагогічного колективу має виявлятися в ціннісних орієнтаціях, поглядах, переконаннях, але це не означає одноманітність в технології педагогічної діяльності.

#### • **Переважно жіночий склад**

Жіночі колективи більш емоційні, частіше схильні до зміни настроїв, більш конфліктні, ніж ті колективи, в яких значною мірою представлені чоловіки. У той же час жінки за своєю природою більш схильні до виховної діяльності, більш гнучкі у виборі прийомів у способів педагогічного впливу.

Ще одна особливість педагогічного колективу полягає в тому, що його психологічна атмосфера, міжособистісні відносини, стиль управління та діяльності обов'язково проектується на дитячий колектив.

### **Самодіагностика**

#### **«Рівень розвитку колективу та мій соціальний статус у ньому»**

**Мета:** визначити рівень розвитку колективу і свій соціальний статус у цьому колективі.

#### *Методичний коментар*

Учасникам зачитуються рівні розвитку колективу та статус людини в колективі.

Рівні розвитку колективу:

- ✓ незгуртований - спільної мети та цінностей ще немає або вже не має, переважають негативні оцінки людей;
- ✓ розчленований – мета та цінності є, але розуміються вони по різному, використовуються і позитивні, і негативні оцінки людей;
- ✓ високий рівень згуртованості колективу – висока корпоративна культура.

Статус людини в колективі:

- ✓ лідери (формальні, не формальні);
- ✓ ті, кому надається перевага («наближені»);
- ✓ прийняті;
- ✓ ізольовані;
- ✓ відкинуті.

**Тренер.** Пропоную визначити, який наш колектив і хто ми у ньому.  
Почну із себе.

Визначається загальна думка про рівень розвитку колективу і статус людини у ньому.

### **Гра «Продовж речення»**

**Мета:** визначити атмосферу в колективі.

В колективі я довіряю людям, які...

Мені радісно за колег, коли...

Педагог вважає себе успішним...

Моя сильна сторона в професійній діяльності...

Я ціную в колегах...

Я втрачаю самоконтроль, коли...

### **Вправа «Дерево досягнень нашого колективу»**

(за основу взято вправу М.Е. Зімірьової «Дерево досягнень»)

**Мета:** сприяє розвитку рефлексивної самосвідомості, формує вміння співпрацювати.

**Тренер.** Мета нашої зустрічі - побачити досягнення окремих педагогів в єдності всього колективу.

Перед вами листочки трьох кольорів. Якщо ви вважаєте, що досягли успіхів у професійній діяльності, в роботі - приклеюєте на «дерево» зелений листочок. Якщо ви навчилися успішно спілкуватися один з одним - червоний. Якщо ви досягли успіхів в особистому плані - жовтий. Обговорення: яких листочків на нашому дереві більше, чого досяг наш колектив?

### **Рухлива гра «Краби»**

**Мета:** згуртувати колектив, розвинути навички співпраці.

Учасники тренінгу діляться на групи по 4-5 чоловік. Кожна група стає в коло спиною всередину і беруть один одного за руки, стаючи так званими крабами.

**Завдання:** якнайшвидше дістатися до фінішу і підняти з підлоги предмет. Від учасників ця вправа вимагає вміння домовлятися, скоординувати свої рухи. Вправу можна ускладнити, коли всі учасники стають одним «крабом».

### **Інформування «Що таке психологічний клімат колективу?»**

Отже, що таке психологічний клімат? Це переважаючий в колективі відносно стійкий психологічний настрій його членів, що виявляється у всіх різноманітних формах діяльності.

Ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі:

- ✓ довіра та висока вимогливість членів групи один до одного;
- ✓ вільне висловлювання власної думки;
- ✓ достатня поінформованість учасників про цілі і задачі колективу, стан справ при їх виконанні;
- ✓ висока ступінь емоційної включеності та взаємодопомоги у проблемних ситуаціях;
- ✓ задоволеність приналежністю до колективу;
- ✓ прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі, кожним із його учасників;
- ✓ доброзичлива і конструктивна критика;
- ✓ демократичний стиль керівництва;
- ✓ відсутність конфліктів між собою в мікрогрупах колективу;
- ✓ престиж і традиції групи.

Найважливішою умовою розвитку колективу, його стійкості, життєздатності є створення умов для активної діяльності учасників педагогічного процесу.

Забезпечення психологічного клімату – це найважливіше завдання не тільки адміністрації, але і кожного члена колективу. Досить з'явитися в колективі одному або декільком агресивно налаштованим педагогам і вся творча робота колективу протягом багатьох років може піти нанівець. Клімат називають сприятливим, якщо в колективі панує атмосфера доброзичливості, турботи про кожного, довіри і вимогливості. Якщо члени колективу готові до роботи, виявляють творчість і досягають високої якості, працюючи без контролю і



несучи відповідальність за справу. Якщо в колективі кожен захищений, відчуває причетність до всього що відбувається і активно вступає в спілкування. Керівник в такому випадку не є джерелом загрози, ставлення до нього встановлюється як до члена колективу, за ним визнається право прийняття значущих для колективу рішень.

### **Гра «Цукрові вежі»**

**Тренер.** Керівник може регулювати характер стосунків у групі та впливати на соціально психологічний клімат.

*Учасники гри:* керівник і підлеглий із зав'язаними очима. Потрібно побудувати вежу із зав'язаними очима, вежа має бути рівною та красивою. Цукор лежить у центрі столу, брати можна лиш по одному шматочку. «Керівник» керує процесом своїм «підлеглим», тільки голосом, говорить, як потрібно будувати вежу. Висновок: не так просто керувати і приймати рішення. Тепер це потрібно зробити вам.

### **Гра -згуртування**

(за основу взята гра-метафора «Мандала»)

**Мета гри:** згуртування колективу.

**Тренер.** Пропоную вам трохи відпочити і погратися. Перед вами фігурки різної форми і різних кольорів. Виберіть будь-яку з них, яка вам подобається. Тепер намалюйте на ній ручкою щось, що вам було б до душі, принесло задоволення. Це може бути який-небудь візерунок, квітка, сонечко і т.ін. А тепер з усіх фігурок вам необхідно скласти одну загальну фігуру, яка б нас усіх об'єднувала як колектив.

Обговорення, приклеювання фігур на ватман.

А тепер подивимося, що ж у нас вийшло. Ця загальна фігура - це вираз душі нашого колективу, в якому є частинка кожного з нас і всі ми разом. Кожен має свій сенс і місце в цій композиції. Подивіться, скільки тут різних елементів. Знайдіть свою фігурку. Зверніть увагу, як кожна фігурка перебуває близько один до одного. Якщо прибрати хоча б одну з них - вся композиція порушиться. Кожен з нас - частинка колективу і кожному з нас у ньому є гідне місце.

Гру можна використовувати в цілях діагностики. Інтерпретація обраних фігур і квітів проводиться за психогеометричним тестом та колірним тестом Люшера у вигляді психологічної консультації, з урахуванням присутності слухачів.

### **Підведення підсумків**

У якості підсумку нашої сьогоднішньої роботи хотілося б навести слова А.С. Макаренка, який говорив: «Колектив називають «найбільш могутньою зброєю, відомою людині». Він потенційно є могутнім стимулом, чинником підтримки і натхнення. На сьогоднішньому занятті ми спробували зрозуміти що ж впливає на формування колективу і як зробити його сприятливим. Які ваші враження від проведеної роботи?»

*Вручаються пам'ятки з рекомендаціями.*

### **Вправа «Аплодисменти по колу»**

**Мета:** закріплення позитивної атмосфери, завершення заняття.

**Час виконання:** 5 хв.

**Тренер.** Ми добре попрацювали, тож давайте по-аплодуємо кожному учаснику нашої групи. Я почну аплодувати комусь із вас, на кого подивлюсь. Він обирає іншого учасника, якому аплодуємо ми вдвох. І так доки не буде задіяно всіх. Завершимо вправу бурхливими аплодисментами всій нашій групі.

## Список використаних джерел:

1. Безсонова О. «Створюємо сприятливий психологічний мікроклімат у колективі: тренінг для вихователів»//Вихователь-методист дошкільного закладу. - №12.- 2017. – С.16-21.
2. Вовк Н. В., Жукова М. О. Застосування педагогіки емпатії в проектній діяльності учнів на уроках трудового навчання. Наукові записки. Серія: Педагогіка. — 2016. — № 2.
3. Гусак Т. Тренінг як засіб психологічної допомоги вихователям/Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2012. - №6. – С.65-69.
4. Калошин В.Ф. Педагогіка успіху: стратегія радісного навчання. Частина 2. – Ж-л «Управління школою», №33(403). – листопад, 2013 р.
5. Коваленко А. «Розвиваємо мовлення вихователів: методичний турнір»//Вихователь-методист дошкільного закладу. - №11.- 2016. – С.22-26.
6. Кондратець І. На шляху до самопізнання. Рефлексивні тренінги для педагогів.//Палітра педагога. - №5. – 2013. – С.13-16.
7. Кондратець І. Пізнай себе. Рефлексивні тренінги для педагогів.//Дошкільне виховання. - №5. – 2013. – С.15-19.
8. Кривоконь Н.І. Проблеми соціальної роботи та соціальної політики в Україні [Текст:]навчальний посібник / Н.І. Кривоконь: .- Чернігів: Чернігівський державний технологічний університет, 2012.- 320 с.
9. Лабузько В., Процько І. Моє професійне та життєве самовизначення. Розвивальна програма//Соціальний педагог. - №4(136). – 2018. – С.7-17.
10. Миськова Н. Підготовка педагогів дошкільних навчальних закладів до використання інноваційних технологій у контексті ідей сталого розвитку//Науковий вісник мну імені В. О. Сухомлинського. «Педагогічні науки».
11. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник / автор І. М. Матійків – К.: Педагогічна думка, 2012. – 112 с.

- 12.Методичні аспекти технологічної освіти учнівської молоді Наукові записки. Серія: педагогіка. — 2016. — № 2.
- 13.Підготовка педагога до застосування інноваційних технологій як особливого виду творчого розвитку/Зб.наук.пр.[ред.кол.:В.Є.Берека(гол.) та ін..] –Хмельницький:ФОП Мельник, 2016 – 496с.
- 14.Пометун О.І. Підготовка вчителів до викладання питань сталого розвитку. Навчально-методичні матеріали для викладачів вищих педагогічних навчальних закладів та системи післядипломної педагогічної освіти: За ред. О.І.Пометун. – К.:Педагогічна думка, 2015. – 120 с.
- 15.Теличко Н. В. Теорія і методика формування основ педагогічної майстерності майбутнього учителя початкових класів: монографія/Н.В.Теличко. – К.:Кондор-Видавництво, 2014. – 522с.
- 16.Теличко Н.В. Роль педагогічного емпauerменту у формуванні педагогічної майстерності вчителів початкової школи м.Мукачево Науковий вісник Ужгородського національного університету Серія «Педагогіка, соціальна робота «Випуск 28».
- 17.Тищук Л. Професійне вигорання: як йому запобігти?//Дошкільне виховання. - №10. – 2011. – С.10-13.
- 18.Цюрмаста Т. Специфікація діяльності колекційного педагога //Дефектолог. - №3(135). – 2018. – С.4-11.
- 19.Швайка Л.А. Інтерактивні методи організації педагогічних рад у ДНЗ/Швайка Л.А. – Х.:Вид.група «Основа», 2016. – 192с.
- 20.Джерело: [http://dspace.msu.edu.ua:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/266/30\\_Telychko\\_Monografia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.msu.edu.ua:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/266/30_Telychko_Monografia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 21.Джерело: <https://www.pedrada.com.ua/news/4478-hochesh-zmn-u-maybutnomu-stan-zmnoyu-sogodn>

## ПОРАДИ ПЕДАГОГУ

*Пам'ятайте, що подібне притягує подібне: чим ми цей світ наповнюємо через думки, емоції, вчинки, те до нас і повертається. Як говорить у відомій приказці: «Що посієш, те й пожнеш».*

Шляхи запобігання виникненню синдрому емоційного вигорання:

1. *Навчіться розпізнавати стрес.* Назвіть п'ять найбільш важливих джерел стресу. Яка ваша реакція на них. Як можна знизити вплив стресорів? Які стресори є рутинними для вас? Які стресори виникають найчастіше у вашому житті? Чи хочете ви й надалі відчувати вплив стресорів? Яких стресорів ви можете уникнути і яким чином? Як ваш організм реагує на стресори? Які ви використовуєте прийоми подолання стресу?

2. *Навчіться управляти своїм часом.* Визначіть основні цілі та завдання. Співвіднесіть результати виконання з можливостями їх реалізації. Складіть розклад виконання справ. Навчіться говорити «Ні». Делегуйте свої повноваження.

3. *Навчіться знімати емоційну напругу.* «Тіло не боліє окремо від душі» (Сократ). Якщо ми навчимося управляти своїми емоціями, то станемо більш здоровими. Найбільш ефективним методом є аутотренінг та медитація.

4. *Учіться планувати.* Заздалегідь програвайте в уяві різні варіанти поведінки.

5. *Визнайте і прийміть обмеження.* Не ставте перед собою абсолютно неосяжні цілі. «Світ подібний до театру. Щоб грати в театрі з успіхом і похвалою, беруть ролі за здібностями» (Г. Сковорода).

6. *Будьте позитивним.* Зосередьтеся на позитивних якостях оточуючих. «Світ належить оптимістам. Песимістам – стан душі» (Ф.Гізе). Учіться терпіти і прощати.

*Отже, адекватне відношення до роботи і відведення їй належного місця у житті – найкраща профілактика професійного вигорання. На жаль, у житті ми не завжди маємо змогу робити тільки те, що нам подобається, приносить радість. А робота без радості пришвидшує вигорання в багато разів. Якщо ж користуватися настановою «Не можеш робити те, що любиш – навчись любити те, що робиш», то ніяке професійне вигорання, ні емоційне вигорання нам не загрожуватиме!*

*Це ми є «капітанами» нашого життя, «ковачами» своєї долі. Ми приймаємо рішення і несемо за нього відповідальність.*

## **КОДЕКС СУЧАСНОГО ВИХОВАТЕЛЯ**

1. Берегти «собори дитячих душ».
2. Слухати дитину, щоб і вона вміла слухати.
3. Поважати дитину, щоб і вона поважала інших.
4. Вірити дитині, щоб вона повірила.
5. Розмовляти з дитиною, щоб вона вміла спілкуватися.
6. Пробачати дитині, щоб вона вміла вибачати іншим.
7. Допомогати дитині, щоб вона стала помічником.
8. Не ігнорувати дитину, щоб вона стала милосердною.
9. Почути дитину, щоб вона це відчула.
10. Любити дитину, щоб вона вміла любити.

## Тридцять правил успішного педагога

1. Частіше згадуй і проговорюй будь-які позитивні вислови на свою адресу та твердження про власні здібності:

**Я – ТВОРЧА ОСОБИСТІСТЬ !!!**

**Я – ЛЮДИНА, ЯКІЙ ЩАСТИТЬ !!!**

**Я ВЖЕ БАГАТО ЧОГО ДОСЯГЛА І ДОСЯГНУ ЩЕ БІЛЬШОГО!!!**

Вони допоможуть домогтися набагато більшого успіху, ніж ті, до яких звикла ти і твоє оточення. Визнання своїх заслуг і здібностей допоможуть у просуванні до поставленої мети. Не зосереджуючи свою увагу на невдачах, ти через деякий час помітиш, що досягла навіть більших успіхів, аніж сподівалася. Запиши позитивні твердження на аркуші паперу. Читай їх у хвилини невдач, розчарувань і труднощів – вони допоможуть **ВІДНОВИТИ ВІРУ В СЕБЕ**, а це запорука успішного подолання всіх життєвих негараздів.

2. Вправляйся у вербальному і зоровому викладі творчих ідей, проговорюй, записуй, замальовуй все, що приходить на думку по проблемі, над якою зосередилася. Пробуй озвучувати, унаочнювати ідеї у формі опису, малюнків, схем, вони відкривають незнані раніше можливості творчої діяльності.

3. Знай, що творчості педагога у великій мірі перешкоджають «ідоли» – орієнтація на авторитети, хибні вчення, які своєю зовнішньою досконалістю вводять нас в оману. Цей вид оман найзгубніший для людини шлях, тому що він блокує ініціативу, самостійність, змушує вірити хибним теоріям, а то і химерам, освяченим традиціями, змушує критично ставитися до будь-яких суджень, відмінних від усталених.

4. Пам'ятай, що сутністю людини є свобода. Як її застосує людина, залежить від вибору: або до досконалості – угору, або до руйнування – донизу. Досконалість людині не надана, але вона може її досягти. Тобто, людина є

сутністю, що перебуває у становленні; людина стає тим, що вона творить із себе сама. Людина, як особистість, не знає ніяких меж і перебуває у постійному творчому становленні, не залежно від віку.

5. В будь-якій ситуації допомагай іншим, цим ти допомагатимеш собі, але при цьому вчися не завдавати шкоди собі. Не говори собі «Я не можу», коли це стосується роботи, одужання чи якихось інших складних обставин, цим ти дуже обмежуєш свої можливості. В таких випадках говори: «Я не хочу», або «Я повинна це зробити», бо людина насправді може зробити набагато більше, ніж думає про себе. Людські можливості практично безмежні. Все, що людина думає, у що вірить, що робить сьогодні, стає фундаментом її майбутнього. Будеш ти сильною чи слабкою людиною завтра, залежить від віри, думок і дій сьогодні. Сильна людина добивається перемоги у більшості справ, за які береться, вона шукає у собі нерозкриті таланти, знаходить і розвиває їх.

6. Кожен має обирати щось, спираючись на власні уподобання, смаки, традиції або правила, писані й не писані. Вони є стрижневою основою життєвої і педагогічної концепції, яка формує педагогічний почерк, сприяє ефективній діяльності, допомагає зайняти достойне місце в системі взаємостосунків з колегами.

7. Прагни до співробітництва з колегами, налаштовуйся на спільну творчу діяльність, шукай в досвіді кожного цінне, цікаве, корисне.

8. Наполегливо і послідовно пізнавай і пробуй себе в різних видах і сферах діяльності, виходячи за звичні рамки кола спілкування. Це дасть можливість постійно вдосконалюватися, допоможе глибше пізнати себе і навчить розуміти інших, так як ти виступатимеш в інших соціальних ролях.

9. Ні за яких особистісних обставин і переживань не знижуй трудову активність, бо це звужує власні можливості. Постійно і свідомо формуй себе як активну, ініціативну особистість – це розширить горизонти як особистісного, так і професійного зростання.

10. Пам'ятай, що в середині кожного з нас є «фізичний, психічний і духовний реактор», який необхідно запустити і він допомагатиме злітати над



рутиною та зубожінням, виштовхуватиме на висоту справжньої величі, здобутої працею, наполегливістю, освіченістю та порядністю.

11. В період кризи творчого натхнення відключись і забудь про об'єкт творчих зусиль, зустрінься і поспілкуйся з друзями, відверто поговори з подругою, послухай гарну музику, прогуляйся по свіжому повітрі, відвідай церкву, займися фізичною роботою, наведи лад у письмовій шафі, виконай комплекс фізичних вправ і т.ін. І рішення прийде саме собою, ніби «впливе» з підсвідомості, «осяє».

12. Зробитися сильнішою у безкінечній боротьбі з хаосом та невіглаством тобі допоможе освіта. Тому вдумливо читай і бери на озброєння те, що співзвучно твоїм відчуттям, думкам, принципам. Вчися все життя, не зупиняйся у своєму розвитку ні на хвилину, бо за зупинкою чатує регрес і в особистісному розвитку, і у професійній майстерності.

13. Опановуй індуктивний метод пізнання – це такий шлях наукового пошуку, коли від суджень про окремі факти переходять до загальних суджень про них, коли від спостереження окремих явищ відбувається перехід до формулювання загальних ідей і законів.

14. Вчися бачити себе очима дітей, намагайся влюбити їх в себе, викликати у них захоплення і бажання наслідувати, бути схожими на тебе.

15. Частіше посміхайся дітям і дорослим. Посмішка говорить про те, що тобі приємно спілкуватися, разом творити, працювати.

16. Будуй спілкування з дітьми не «від себе», а «від них», тоді дитина буде попадати в радіус твого педагогічного впливу і підніме вас до рівня міжособистісної співтворчості.

17. Прагни, щоб в процесі взаємодії з дітьми частіше звучали схвалення, похвала, заохочення. Це веде до того, що партнери починають зв'язувати з твоєю особистістю власні позитивні переживання, а це підвищує рівень їх довіри до тебе, стимулює бажання спілкуватися з тобою.

18. Слухай і чуй, вислуховуй кожну дитину до кінця, не перебиваючи, і за своє терпіння будеш нагороджена мовленнєвими перлами, які надихатимуть тебе на нові творчі задуми.

19. Уникай стереотипних психологічних установок, штампів у побудові процесу взаємодії з вихованцями, стереотипних реакцій на їх поведінку, механічної оцінки результатів діяльності різних дітей.

20. Вчися спостерігати за поведінкою дітей, помічати і розуміти всі деталі їх міміки, виразу обличчя, експресію та оперативно, гнучко й адекватно реагуй на них, змінюючи форми, стиль, методи впливу.

21. Прагни подолати негативні установки по відношенню до деяких дітей, намагайся помітити позитивне в особистості дитини і постійно згадуй це перед реакцією на її вчинки.

22. Аналізуй кожен конфлікт в групі, це зіграє роль рушійної сили у твоїй педагогічній майстерності. Пам'ятай, що причиною його виникнення можуть бути твоя недосвідченість в якомусь питанні, зіткнення вимог, установок, ціннісних орієнтацій, звичок дорослих.

23. Візьми за гасло «Сумнів є актом мислення».

24. Постійно вдосконалюй свою мову, збагачуй її новими термінами, образними висловами, викорінюй слова-паразити, русизми, діалекти.

25. Якщо трапилися неприємності, не зациклюйся на них, не «прокручуй» їх в уяві знову і знову. Проаналізуй причини негативних думок, зроби висновки, щоб не повторювати подібної помилки та уникнути неприємної ситуації в майбутньому, і викинь із пам'яті всі негативні спогади. Якщо це не вдається зробити у звичних умовах, влаштуй собі маленьку радість чи зроби приємний подарунок. Наприклад, ванну з ароматизованими свічками чи пішу прогулянку там, де завжди проїжджала мимо. Насолодися спокоєм, розслабся, роздивися навколо з метою помітити щось таке, чого не помічала раніше. Якщо дозволяють кошти, пройди по крамничках і придбай собі якусь дрібничку чи предмет туалету. Це спонукатиме перебирати гардероб, щоб укомплектувати його по-новому, відволіче від важких думок і подарує приємні

хвилини оновлення. Сходи до перукарні, в театр, кіно, музей, на виставку і т.ін. Тобто зроби все, щоб відволіктися, наповнити свої відчуття іншими, позитивними враженнями, які допоможуть зрозуміти, що робота – це важлива, але не єдина частина твого життя. Іншими словами, заміни одну велику проблему на багато дрібних, що відволікатимуть від неприємних думок, допоможуть зняти напругу, переключити увагу.

26. Якщо якийсь «внутрішній голос» постійно нашіптує, що життя тяжке, праця невдячна, а здоров'я вже не те, щоб щось змінити і перебороти, то «копайся» у спогадах до тих пір, доки не зрозумієш справжню причину таких думок. Зрозумівши істинну природу подібних переживань, накажи тому голосу замовкнути, бо у тебе є ще багато інших справ та інтересів. Відшукай у скарбничці пам'яті приємні моменти зі свого життя, відміть найменші позитивні зрушення у здоров'ї та справах. Спробуй уяснити мету і сенс життя та професійної діяльності. Твоя робота дуже важлива і значима, тому що ти дотична до великої таємниці формування Людини. Коли причиною твого професійного розчарування є хтось з батьків, пам'ятай, що маленька і беззахисна дитина повністю залежність від дорослих і не винна, що їй випало родитися у батьків з тими чи іншими відхиленнями у поведінці. Знай, що жоден день із життя не повернути, не змінити. Уяви, що твої вихованці виростуть і серед них будуть бізнесмени, політики, державні діячі, службовці, здатні змінити щось у твоєму житті, якщо ти правильно виховуватимеш їх. Такий постійний контроль за своєю свідомістю піднімає настрій, поновлює працездатність, покращує самопочуття. А поряд з життєрадісною людиною, успішним працівником і справжнім Педагогом усім затишно, спокійно і радісно.

27. Той, хто постійно терзає себе думками про невдачі, очікує страхів і не контролює своїх емоцій, є потенційним пацієнтом лікарів найрізноманітніших спеціальностей та джерелом негативних переживань для своїх рідних, вихованців і колег. Сильна людина, справжній Педагог на все, що відбувається, реагує позитивно в тому плані, що будь-яка подія – це сигнал до усвідомленої

адекватної дії, а не привід впадати у відчай. А тому візьми за основу життєдіяльності два важливих завдання: стати сильною духом і навчитися бути щасливою. Така людина позбувається неприємних думок, не очікуючи, поки вони самі полишать її. Вона не втікає від страху, який іноді може бути й надуманий, а намагається зрозуміти, що може її очікувати при найгіршому варіанті розгортання подій. Це буває дуже неприємно, але зате допомагає позбутися тривоги, викликаної невизначеністю, підсвідомим страхом перед майбутнім.

28. Можна потрапити у будь-яку ситуацію, але вихід із неї має бути таким, щоб ніколи не втрачати свою і не принижувати чужу гідність.

29. Під час хвороби не треба боятися смерті, жаліти себе, завчасно ослабляючи такими думками організм, слід концентрувати силу й енергію для успішного одужання, всіма силами прагнути до цього. Щоб бути здоровою і удатною людиною, навчися прощати. Не живи минулим, завжди будуй плани на майбутнє. Щоб змінитися, почати нове життя, необхідно відпустити від себе минуле, хоч би яким воно було гарним чи поганим. Не можна жити з тягарем минулих невдач і втрат. Як і з жалем за втраченим щастям. Це відбирає життєві сили.

30. Починай день з фізичної розминки на свіжому повітрі в місці, де є хоча б декілька дерев, що дасть можливість помітити зворушливі картинки природи: появу перших пуп'янків, їх розвиток, поважну ходу голуба, шелест і запах листя, спів пташки і т.ін. Це відновить почуття єдності з природою, розуміння скороминучості всіх життєвихнеприємностей, дасть заряд бадьорості та позитивно налаштує свідомість на весь день.

Система таких вправлянь стабілізує емоційний стан, сприяє подоланню негативних емоцій та ефективнійтворчості педагога.

## Як запобігти стресу та подолати його

**Практикуйте дихальну гімнастику.** Глибоке повільне дихання добре розслабляє і насичує кров киснем, знижує вплив стресу.

**Здійсніть профілактику стресу.** Ви себе добре знаєте й можете дібрати власний метод. Хтось 30 хв полежить або постоїть біля вікна. Комуś допоможе спорт. Зберіть заняття, яке ніяк не пов'язане з роботою.

**Надавайте нову інформацію органам чуття, серцю й розуму.** Коли вам нудно, не переглядайте фільми, які вже бачили, а сходите у кіно на прем'єру, спробуйте приготувати нову страву, купіть новий одяг.

**Чергуйте види діяльності.** Займіться чимось іншим, якщо ви опинилися в глухому куті. Аналіз та вибір варіантів «підуть» у підсвідомість і «продовжаться» там — і незабаром підсвідомість «запропонує» відповідь.

**«Вимикайте» голову.** Іноді надмірний аналіз — наш ворог. Канатохідцю на висоті потрібна зосередженість і ясність розуму. Якщо його думки бігатимуть закутками страху, ризик падіння збільшиться.

**Бувайте наодинці із собою.** Іноді самотність для творчої людини — це професійна необхідність. У вихідні влаштуйте період мовчання й тиші. Це посилить внутрішній аналіз, дасть змогу швидше сформувати ідеї.

**Пробуйте щось нове:** курси, майстер-класи, інші маршрути прогулянок, страви різних кухонь, нестандартний формат дозвілля тощо. Такі зміни підвищать уважність і зроблять вас сильнішим.

**Не бійтеся просити про допомогу.** Щоб запобігти вигоранню, розвантажте себе — відкладіть нетермінові справи, візьміть кілька вихідних і присвятіть їх собі.

**Застосовуйте супервізію** — метод професійного вдосконалення у психологів, коли вони консультують одне одного. Це також своєрідна профілактика професійного вигорання.

